

LA LETTRE CHSCT N° 58

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



Mai- Juin 2019



« La barbarie néolibérale a verrouillé à sa manière le monde. La défaite serait de croire que ce verrou nous protège »

Patrick Chamoiseau

Sommaire

Thème : Bilal, expo gare de Lyon

Patrick Chamoiseau : frères migrants

La Vie Syndicale

CGT Educ 76 : droit d'alerte sur EREA

CGT FercSup Toulouse Mirail : pour le respect des élu·es et déclaration en CHSCT

La CGT Educ Cantal démontre en CHSCT le lien atteintes à la santé, manque de moyens pour travailler

Avis du CHSCT MESR sur la fusion des IRP

CGT Educ Loiret : signalement sur un modèle de prévention dans l'EN

CGT FercSup Nantes : le « rendre compte » aux travailleur·ses

CGT AFPA : appel à rassemblement pour défendre le travail et ses conditions d'exercice

Observatoire des Conditions de Travail, CGT Spercrif : droit d'alerte

CGT FercSup AMU : réaction des élu·es CHSCT sur le risque chimique

La CGT

Une directive européenne sur les lanceurs d'alerte

Intervention CGT : quel CSE pour demain ?

Atteintes aux Droits Humains Fondamentaux des femmes aux États-Unis

L'Actu

Les conditions de travail dans le monde

Amiante : le préjudice d'anxiété reconnu pour tous et toutes

Procès de France Télécom pour harcèlement - Le harcèlement moral ne s'est pas arrêté en 2010

Pesticides : un audit européen pointe les dérives françaises

Le livre et le mythe

Formations syndicales



La Vie Syndicale...

CGT Educ 76, droit d'alerte sur EREA

Conformément à la réglementation en matière de sécurité, de santé et de conditions de travail (décret modifié 82-453 du 28 mai 1982), le représentant du personnel au CHSCT qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent, en alerte immédiatement le chef de service ou son représentant selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article 5-5 du décret et consigne cet avis dans le registre établi dans les conditions fixées à l'article 5-8.

Les personnels de l'EREA ont un motif raisonnable de penser que des situations de travail présentent un danger grave et imminent pour leur santé. Une vingtaine d'entre eux/elles exercent ce matin leur **droit de retrait** car ils/elles déplorent qu'aucune mesure urgente n'ait été prise par le chef d'établissement depuis les événements de février dernier.

En effet, deux personnels enseignants ont été convoqués dans des conditions pathogènes (deux jours avant seulement, sans objet précis), suite à un signalement du chef d'établissement. Ces personnels ont été mis en cause dans leur professionnalisme alors qu'ils n'avaient commis aucune faute ni aucun acte de violence, sur la foi de témoignages douteux d'élèves les accusant à tort de violences. Ces convocations vécues comme infondées ont été anxiogènes et ont encore des conséquences sur leur état de santé puisqu'ils sont actuellement en arrêt de travail. Ils ont obtenu rendez-vous à la médecine de prévention, la semaine dernière.

Ces situations de travail pathogènes et le droit de retrait exercé ce jour par des personnels de l'EREA révèlent un **climat de travail pathogène**, une **crise de confiance** envers le chef d'établissement et l'**absence de communication** régulière et de qualité. Comme l'écrit le représentant syndical qui a assisté à l'entretien à la DSDEN dans le relevé de conclusions qu'il a adressé récemment au rectorat et à la DSDEN, les personnels se sentent **désavoués**, ne savent plus vers qui se tourner et ne pensent pas être soutenus lorsqu'ils font face à un souci. Ils se sentent **seuls et peu soutenus** par l'institution compte tenu de l'historique des problèmes depuis cinq ou six ans.

Tous ces faits ont été portés à la connaissance de la DSDEN et du rectorat à plusieurs reprises, notamment suite à l'entretien tripartite de mars 2018 entre le directeur de CIO, des représentants des personnels et la direction de l'établissement. Cet entretien faisait suite aux nombreux **témoignages de souffrance au travail** de personnels exprimés lors d'une formation sur site et qui avait révélé un malaise au sein de l'établissement et à l'égard du chef d'établissement, à tel point qu'une majorité d'entre eux avaient manifesté le souhait que le chef d'établissement ne soit plus en responsabilité à l'EREA. Le contexte de travail comporte également des faits de violence. Ainsi, un personnel de l'équipe de direction a été récemment giflé par inadvertance en séparant des élèves qui se battaient. Des faits **de violence sont attestés par des fiches du registre santé et sécurité au travail** et des rapports d'incident consignés par des personnels.

Plus généralement, ces situations de travail s'inscrivent dans un **contexte très dégradé** depuis au moins 2015. Un signalement dans le registre de danger grave et imminent avait en effet été effectué suite à l'agression physique dont avait été victime un enseignant de la part d'une élève en avril 2015. Cet enseignant n'a jamais pu reprendre le travail depuis cette agression physique pour lequel une déclaration d'accident de service avait été effectuée.

Le CHSCT de Seine-Maritime a étudié la situation de l'EREA à de nombreuses reprises, dès juin 2015, et jusqu'à récemment, notamment en juillet 2018. Une visite exceptionnelle de cette instance qui s'était déroulée en décembre 2015 a confirmé les **nombreux facteurs de risques professionnels** dans cet

établissement, attestés dans un rapport discuté en séance du CHSCTD de janvier 2016 et validé en séance extraordinaire.

Quelques jours après cette visite, la **CGT Educ'action** avait adressé un **droit d'alerte** qui faisait déjà état de relations dégradées entre les personnels et la direction de l'EREA. En juillet 2016, une **troisième alerte pour danger grave et imminent** était effectuée au sujet d'un personnel administratif dont l'état de santé était altéré en raison de relations de travail fortement dégradées ainsi que d'une réorganisation des services du secrétariat imposée par le chef d'établissement.

En janvier 2015, il avait déjà été convoqué au rectorat pour des motifs discutables à cause du chef d'établissement. Il convient de préciser qu'à ce jour, quatre personnels sont en arrêt de travail. Une enseignante, venue ce matin à l'EREA pour prendre son service, a dû quitter l'établissement peu après pour se rendre chez un médecin, à cause du climat de travail délétère et des conséquences sur son état de santé.

Par conséquent, en conformité avec l'article 5-7 du décret modifié 82-453, « le chef de service procède immédiatement à une enquête avec le(s) représentant(es) du CHSCT qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. » Nous demandons donc la **tenue immédiate** d'une enquête du CHSCT spécial départemental afin de protéger la santé et la sécurité de l'enseignante et celle des personnels de l'école.

CGT FercSup Toulouse

Pour le respect des élus·es et des personnels qu'ils et elles représentent

Suite à la déclaration des représentant·es de SUD, notre syndicat **CGT** de l'Université Toulouse Jean Jaurès confirme que cette **clause de confidentialité et secret professionnel ne peut pas convenir pour des représentant·es des personnels.**

La **CGT** demande également la suppression de cette mention qui, si elle était maintenue, signifierait qu'elle s'applique aussi aux représentant·es des personnels. Ce qui constituerait une **atteinte aux droits humains fondamentaux.**

En effet, les représentant·es du personnels siègent au Comité technique dans le cadre d'un mandat syndical. Ils et elles ont été élu·es par les personnels lors des élections professionnelles pour qu'ils et elles les représentent au sein de cette instance représentative du personnel (IRP) qui est l'un des **lieux d'expression de la démocratie sociale.**

Toutes et tous élu·es par nos collègues, nous siégeons donc dans les IRP en qualité de représentant·es des personnels et, à ce titre, nous devons **pouvoir discuter librement au sein de nos organisations syndicales et avec les personnels pour préparer nos mandats.**

Pour respecter le mandat qui nous a été confié par les personnels pour les représenter, nous devons également **pouvoir rendre compte librement aux personnels de notre travail au sein des IRP.**

Cela signifie que pour remplir correctement leur mandat, les élu·es et représentant·es du personnel sont amené·es à **citer ou diffuser tout ou partie des documents et informations qui sont mises à leur disposition dans le cadre de leurs mandats électifs et tout particulièrement pour le Comité technique.**

Pour mémoire, cette question nous l'avons déjà posée au CHSCT, alors qu'on voulait empêcher la **CGT** de rendre compte de son travail syndical. La question de la confidentialité a été tranchée. Les

deux ministères de la Fonction publique d'un côté, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation de l'autre, ont confirmé sans équivoque la pertinence de l'analyse de la CGT.

Le droit syndical, le droit de se syndiquer dans le syndicat de son choix, le droit qu'à tout-e travailleur-se de participer, par l'intermédiaire de ses délégué-es, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises sont des **droits fondamentaux garantis par la Constitution**.

Ces droits ne sont pas négociables et nul ne peut les remettre en cause. Ils doivent être respectés et n'être soumis ni à des contraintes ni à des restrictions.

Nous ajoutons à cela que le **respect des droits des élu·s et des personnels** qu'ils et elles représentent se manifeste aussi par le respect des **délais d'envoi des documents de travail qui sont mis à disposition pour la préparation des réunions des IRP** afin que le travail syndical puisse être fait correctement.

Cela vaut aussi pour le **respect des délais requis lors de la présentation des procès-verbaux de séances des IRP** aux élu-es pour approbation et leur diffusion aux personnels.

Nous réaffirmons ici que les élu-es et mandaté-es CGT n'approuveront aucun procès-verbal de réunion qui sera présenté en dehors des délais réglementaires et nous appelons les représentant-es des autres organisations syndicales siégeant dans les IRP à faire de même.

Déclaration en CHSCT

Après la séance d'installation, la CGT se réjouit de voir que le CHSCT de l'Université Toulouse 2 - Jean Jaurès va pouvoir recommencer à travailler sous votre présidence après **plus de 8 mois d'interruption**.

Nous allons enfin pouvoir faire le point sur les **signalements et droits d'alerte qui ont été émis pendant cette si longue période**. Il n'est d'ailleurs pas certain que nous ayons le temps matériel d'examiner la totalité de ce qui s'est accumulé pendant tous ces mois.

La CGT saisit l'occasion pour insister sur la nécessité d'élaborer des ordres du jour compatibles avec la durée des séances du CHSCT et nous demandons qu'il y ait autant de séances du CHSCT que nécessaire pour **prendre en compte sérieusement tous les dysfonctionnements des situations de travail** qui seront portées à la connaissance de ses membres.

Nous voulons ici rappeler les demandes que nous avons faites à la présidente par courrier dès le 4 décembre 2018 et que nous avons confirmées lors de notre rencontre du 23 janvier 2019 :

- dans de trop nombreux services et composantes, les registres Santé et Sécurité au Travail ne sont toujours pas mis à disposition des personnels dans un **lieu neutre et accessible à tout moment** ;
- de même, pour assurer l'information des personnels et notamment leur rendre compte de nos mandats, il n'y a, à de très rares exceptions près, **aucun panneau réservé à l'information syndicale dans les bâtiments et composantes**.

Nous vous demandons à nouveau de remédier à ces manquements dans les meilleurs délais sauf à prendre le risque de **favoriser des pratiques d'entrave aux activités de notre CHSCT** et de ses activités.

Nous nous permettons également d'insister sur le respect des **délais de transmission des documents nécessaires au travail des membres du CHSCT (15 jours)** ainsi que les délais de transmission et de publication des procès-verbaux des séances du CHSCT tels que définis lors de la séance précédente.

Par ailleurs, conformément aux dispositions du décret 82-453 du 28 mai 1982, la CGT demande que soit programmée au plus vite la présentation des rapports et programmes qui doivent être présentés au CHSCT :

- le rapport annuel sur la situation générale de la santé et de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement (Art. 61) ;
- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Art. 61) ;
- le rapport annuel du médecin de prévention (Art. 63) ;
- le programme annuel de visites du CHSCT (Art. 52).

Nous attirons également votre attention sur le fait qu'**aucun bilan social de l'établissement n'est produit depuis plusieurs années**. Il faut y remédier rapidement.

Nous ne doutons pas qu'en acceptant la présidence du CHSCT et le partage des obligations de garantie de la sécurité et de la santé de tous les personnels travaillant sur les campus de l'établissement vous avez obtenu les moyens de pouvoir décider et conduire cette instance pour répondre à l'**obligation de résultat** qui vous est faite.

Vous pouvez être assuré que la CGT et ses représentants sauront remplir tout leur mandat pour que l'instance que vous présidez réponde à toutes les prérogatives qui lui ont été assignées par le législateur.

Nous demandons que cette déclaration soit annexée au procès-verbal de cette séance.



Aucun manager, aucun capitaine d'industrie, aucun grand manitou du business ne saurait distinguer son ouvrage de ceux qui la portent, la supportent et en finale font tout. La richesse est produite par tous, de lignée en lignée, de famille en famille, de génération en génération.

La CGT Educ Cantal démontre en CHSCT le lien atteintes à la santé, manque de moyens pour travailler

Sur sa demande, cette école a été visitée par une délégation du CHSCT en novembre 2018. La visite a permis le **recueillement d'une parole de terrain**. L'équipe a parlé d'une même voix, manifestant une rare solidarité... Cette parole a été recueillie, tracée, dans un rapport dont le vote était inscrit à l'ordre du jour de la réunion du 10 avril. A partir de **cette parole qui disait la difficulté à travailler, l'insuffisance des moyens, la souffrance ou encore le risque de cassure mentale des personnels**, le CHSCT a donc émis une série de préconisations qui concluait le rapport de sa visite. Ces préconisations, fondées sur le réel du travail des enseignants, ont naturellement pris la forme d'une série de **préconisations relatives à l'octroi de moyens supplémentaires**. Attendu que tout employeur a l'obligation de fournir les moyens du travail (code du travail dans sa partie applicable à la fonction publique), attendu que **les collègues n'ont pas les moyens suffisants pour faire leur travail sans que cela ne risque de mettre en péril leur santé** (réalité enregistrée et tracée lors de la visite du CHSCT), **le CHSCT a donc constaté le défaut de moyens et préconisé la simple application de la loi qui, en la matière, doit se traduire par l'octroi de moyens supplémentaires**.

La **réponse de l'administration** est tout à fait intéressante eu égard au fait qu'elle est marquée par une **incohérence manifeste**. L'administration valide ce rapport puisqu'elle accepte de le mettre au vote. Elle est donc d'accord pour reconnaître le défaut de moyens qui est indiqué dans ce rapport, elle est donc aussi d'accord avec les préconisations relatives à l'octroi de moyens supplémentaires. Tout le monde est d'accord alors ? Oui, mais malgré son accord, le représentant de l'administration indique au CHSCT qu'il ne dispose pas des moyens dont pourtant il reconnaît en même temps qu'ils sont nécessaires pour que les enseignants aient les moyens de travailler (sans quoi l'administration n'aurait pas accepté de mettre au vote ce rapport). Prisonnier de cette contradiction, il poursuit en expliquant qu'il souhaite que les visites du CHSCT cessent de se traduire par des rapports où l'on trouvera des préconisations relatives à l'octroi de moyens, sans quoi, le CHSCT finirait par perdre sa crédibilité (dixit).

Réponse de la CGT Educ'action du Cantal

En préconisant des moyens pour l'école, sur la base de la parole des enseignants de cette école qui n'ont fait que dire le réel de leur travail, le CHSCT est très exactement dans son rôle. Le CHSCT veille à l'observation des prescriptions légales en matière de santé physique et mentale des travailleurs. Or, **une des prescriptions légales à laquelle tout employeur, qu'il soit privé ou public, ne peut pas déroger, est de fournir aux travailleur·ses placé·es sous son autorité les moyens du travail**. Le rapport du CHSCT constate que les enseignants n'ont pas l'entièreté de ces moyens, donc, il souligne que si la situation n'est pas modifiée conformément à ce qu'il a constaté, alors l'employeur dérogera à une règle de droit pourtant non dérogoratoire. Et si un personnel était attenté dans sa santé du fait de son choix de continuer à déroger à cette règle, alors, étant donné le niveau d'information que lui procure ce rapport, l'employeur engagera sa responsabilité civile et pénale.

Donc : le CHSCT ayant constaté que l'employeur ne fournissait pas à l'heure actuelle les moyens du travail aux personnels, veillant à l'observation des prescriptions légales en matière de santé au travail (article 47 du décret 82-453 et Code du travail), il constate aussi que l'employeur déroge au droit en ces matières. Tel est le sens de ce rapport. Il reste à préciser que nul argument ne peut, en droit, être invoqué pour justifier le non octroi de moyens dans de telles circonstances : l'employeur a une obligation de résultats en matière de respect du droit à la santé au travail. L'argument du défaut de moyens pour corriger la situation constatée par le CHSCT est donc nul en droit.

Le second point que la CGT Educ'action a soulevé est le suivant : l'administration affirme que si les visites du CHSCT se traduisent par des préconisations portant sur l'octroi de moyens nouveaux alors le CHSCT perdra sa crédibilité. L'administration souhaite donc que le CHSCT cesse, lors de ces prochaines visites de discuter des questions de moyens et surtout de tracer dans ses rapports les manques de moyens. Il

faut laisser, nous dit-on, au Comité Technique le soin de discuter ces questions.

La demande de l'administration consiste donc à dissocier la question des moyens de la question de la santé en appliquant une sorte de principe tayloriste au fonctionnement des instances, principe consistant à spécialiser les instances selon la division du travail suivante : le CTSD travaille les questions de moyens ; le CHSCT travaille les questions de santé. Cette proposition présente aux yeux de la CGT Educ'action le grave inconvénient suivant : étant donné que lorsqu'il se déplace, le CHSCT entend, systématiquement et massivement, par la bouche de tous les enseignants qu'il rencontre, des préoccupations quant aux moyens de leur travail, on voit mal, par conséquent, ce que le CHSCT aurait à préconiser s'il devait s'abstenir de parler des carences des moyens du travail. D'une certaine manière il faudrait donc faire comme si on n'avait rien entendu. En effet, partout où il se déplace voilà ce que le CHSCT entend : **nous n'avons plus les moyens de travailler, nous sommes à bout**. IL faudrait donc faire comme si cette parole n'existait pas, et comme si, surtout, l'employeur obéissait à la loi ? Qu'y a-t-il à dire de la santé au travail si on déconnecte cette question de la question des moyens ? Il n'y a plus guère d'établissements où le défaut de moyens ne produise aujourd'hui, selon des échelles variables, des effets pathogènes. Cette réalité est de mise dans l'ensemble du monde du travail : les suicides professionnels, les épuisements professionnels explosent. La Fonction publique est elle-même massivement touchée (consultez le rapport d'ASD Pro sur notre page Facebook, et vous verrez que les enseignants sont la seconde catégorie professionnelle la plus concernée par le suicide).

Demander au CHSCT de cesser de parler des questions de moyens, est donc une tentative de le réduire au silence ou de le cantonner au bavardage stérile. C'est surtout lui demander d'enterrer la parole des travailleurs eux-mêmes, et de les réduire au silence. Par ailleurs, n'oublions pas que le Comité Technique, dont une des attributions est de discuter effectivement des questions de moyens, n'est qu'une instance consultative. Le CHSCT aussi, certes, mais à la différence du Comité Technique, il tire ses pouvoirs d'une source non dérogoire du droit, ce qui change considérablement la donne. Réserver la question des moyens au seul Comité Technique c'est donc évidemment pour l'administration la déplacer sur un terrain qui lui est favorable, et surtout la déplacer d'un terrain où le rapport de force que l'on peut tirer du droit est au contraire encore extrêmement favorable aux travailleurs. Les choses pourraient être différentes si les organisations syndicales majoritaires avaient compris l'enjeu et si elles acceptaient que le Comité Technique demande au CHSCT, comme le droit le prévoit, son avis sur les questions de moyens et d'organisation du travail. Mais ce n'est pas encore le cas, comme en témoigne la récente hostilité, syndicale, que nous avons enregistrée à l'égard de notre proposition, émise en Comité Technique, de saisir le CHSCT sur la baisse des moyens dans le secondaire. Il y a donc, dans la demande de l'administration une certaine malice stratégique.

Bien sûr, comme aucun fondement de droit ne peut appuyer cette exigence, la CGT Educ'action a souligné que le CHSCT continuera de tracer la réalité de la parole des travailleurs, telle qu'elle est dite, c'est-à-dire en liant leur souffrance aux moyens insuffisants que l'administration leur octroie. Espérons que les autres organisations syndicales comprendront que nous sommes là sur un enjeu qui devrait faire consensus syndical puisqu'il constitue un intérêt commun à tous les travailleurs qu'elles sont censées représenter.

Le rapport relatif à la visite de l'école est finalement voté à l'unanimité. L'administration s'engage à répondre par écrit au CHSCT sur la série des préconisations qu'il contient.

Avis du CHSCT MESR sur fusion des IRP

Le CHSCT ministériel a pris connaissance des « orientations » du projet de loi de transformation de la Fonction publique présentées lors de la réunion d'installation du Conseil commun de la Fonction publique. Ce document ne cache pas les intentions gouvernementales. Il s'agirait, entre autres, de fusionner les instances consultatives des personnels que constituent les Comités techniques avec les CHSCT.

Le CHSCT ministériel rappelle son attachement à l'existence de CHSCT à tous les niveaux. Les missions de cette instance sont spécifiques et complémentaires de celles des Comités Techniques. Le CHSCT ministériel rappelle aussi son attachement à l'existence de Comités Techniques qui sont consultés sur l'organisation des services et fonctionnement.

La fusion de ces instances, aboutirait inévitablement :

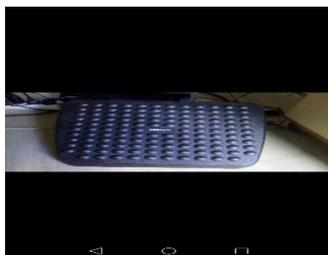
- à alourdir l'ordre du jour de la nouvelle instance créée,
- à marginaliser les débats et les avis sur la santé, la sécurité et les conditions travail de l'ensemble des personnels,
- et à réduire les moyens d'intervention des représentants des personnels.

L'expérience d'analyse du travail et de prévention accumulée au long de ces années ne doit pas être abandonnée. Les constats au travers des bilans sociaux, des bilans de la médecine de prévention, des bilans d'AT/MP (accidents du travail et maladies professionnelles), des résultats d'enquêtes mettent en évidence des conditions de travail et de sécurité dégradées dans nos établissements.

Dans ces conditions, le CHSCT ministériel demande l'abandon de ce projet de loi et à l'inverse, le renforcement des droits et prérogatives des CHSCT.

CGT Educ Loiret : signalement sur un modèle de prévention dans l'EN...

L'ordinaire ...



Le réel...



La CGT FercSup Nantes : le rendre compte aux travailleur·ses

« Vos représentants des personnels vous doivent des comptes, ils vous les rendent »

Réunion de l'instance CHSCT, les Organisations Syndicales se sont accordées sur un avis qui :

- souligne les dangers mis en lumière par l'expertise, en termes de conditions de travail, de risques psychosociaux ;
- réitère l'opposition des représentants des personnels à cette transformation délétère de notre université.

Vous trouverez en PJ, l'avis voté à l'unanimité, le rapport final proposé par le cabinet d'experts, le rapport de santé-sécurité au travail (pour avis).

Il contient de nombreuses informations que nous avons, pour la CGT, pointées et questionnées en séance :

- **augmentation des accidents de service, mais surtout sous-déclaration patente.**

- Documents Uniques d'Évaluation des Risques pas toujours remplis, et presque tous **sans trace de prise en compte des risques psychosociaux**.
- **Manque ou absence de personnels médicaux** dédiés aux questions de santé au travail (médecins de prévention, psychologues, ergonomes...).
- **Manque de formation et d'information à destination des personnels** : si, à notre initiative, il est question d'une newsletter régulière, pour l'instant, rien n'a été mis en place.
- **Absence fréquente de visites CHSCT** (CHSCT d'établissement et de sites).
- Etc.

La CGT a proposé aux autres OS un avis qu'elle avait préparé, qui a recueilli leurs suffrages : il a donc été adopté à l'unanimité.

Avis Rapport annuel sécurité au travail

Le rapport annuel Sécurité au travail 2018, met en évidence, de manière objective, un certain nombre de problèmes de santé et sécurité au travail.

Ceux-ci ont fait l'objet d'une délibération en séance du CHSCT.

Le plan d'action et de prévention doit proposer des solutions concrètes à ces problèmes.

Le plan de prévention santé-sécurité au travail

Il découle du rapport ci-dessus. Il a été établi pour la période 2018/2020 : on nous a donc seulement présenté un tableau de suivi de ce plan. Vous le trouverez en PJ. Nous n'avons pas pu trouver un consensus au sein des organisations syndicales sur l'avis à formuler. La CGT a donc proposé que le vote soit un avis positif ou négatif sur ce suivi du plan qui nous était proposé par l'employeur.

La CGT et SUD ont voté contre le rapport, parce que nous pensons qu'il contient souvent plein de louables intentions, mais que depuis des années, et dans les faits, beaucoup de choses ne sont pas effectives, que l'on nous avait promises. Les autres organisations syndicales se sont abstenues.

La CGT a lu une déclaration sur ce point, dont elle a demandé qu'elle soit jointe au PV.

Déclaration FERC SUP CGT

A la suite de la délibération en CHSCT d'établissement du 30 avril autour du rapport annuel de Santé et Sécurité au Travail et pour que l'employeur respecte ses obligations en termes de conditions de travail, la CGT réclame la mise en œuvre des mesures suivantes :

- **le recrutement d'une équipe de préventeurs** pour notamment aider à la rédaction des DUER, et à l'inclusion des RPS dans cette évaluation des risques.
- **Le recrutement de 4 médecins de prévention** supplémentaires pour se mettre en règle avec la loi et pour que l'ensemble des actions qu'ils sont censés mettre en œuvre soit effective.
- **Le recrutement d'une équipe de psychologues** et d'ergonomes du travail afin de constituer un vrai service Santé et Sécurité au travail capable d'expertiser les situations pathogènes et d'y remédier. La CGT constate d'autre part, trop souvent, que les visites des CHSCT prévues dans le décret 82 453 n'ont pas lieu ou pas à la fréquence annuelle prescrite. Autre constat, une formation SST encore trop restreinte et qui ne concerne que trop peu de personnels : **les outils d'évaluation comme le RSST et les notions de danger grave et imminent doivent être largement diffusés parmi les agents. Une formation réelle aux RPS doit être mise en place.**

Il convient que l'ensemble des agents soit associé à l'élaboration du Document Unique, ce qui n'est pas le cas pour l'instant : **il faut pour cela qu'un temps d'expression collective sur les réalités du travail soit dégagé sur le temps de service.** Il importe que les assistants de prévention soient formés aux Risques psychosociaux et qu'ils les intègrent au DUER.

L'information sur la Santé Sécurité au travail doit être réelle : l'accès aux coordonnées des représentants en CHSCT, de l'ISST, du médecin de prévention, aux PV du CHSCT de site et d'établissement, la localisation du DUER, ne sont pas effectifs pour l'instant. Autre nécessité, **les procédures de reconnaissance en accident de service ou de maladie de professionnelle qu'il faudrait publiques, accessibles à tout personnel, afin d'éviter la sous-déclaration récurrente dans les services.**

Tous ces éléments constituent un préjudice d'anxiété pour les personnels, puisqu'ils manifestent la carence de l'employeur.

Un point de suivi Ressources Humaines nous a été fait sur la mise en place du cabinet d'expertise embauché par la Présidence (300 000 euros, quand même...) : « tout va bien, Madame la Marquise », dans le meilleur des mondes de la « co-construction ». **Le problème, c'est que le grand jeu de chamboule tout est prévu dès la rentrée 2020 : bonjour, « l'expérimentation », comme aime à le dire notre vénéré Président !**

Ça passe ou ça casse : ce sont les personnels qui trinquent...

Bref, encore une raison pour participer à l'AG à Nantes, pour établir un rapport de force qui fasse reculer l'employeur : le CT et le CHSCT ne sont que des instances consultatives, les OS ne peuvent pas tout, il faut que les personnels se « manifestent » vite et fortement, avec les étudiants !

CGT AFPA : appel à mobilisation pour le travail et ses conditions d'exercice

L'AFPA (Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes) va bientôt déposer une demande de PSE auprès des services de la DIRECCTE, un projet qui prévoit **38 fermetures de sites** et jusqu'à **2000 suppressions de postes**.

C'est dans ce contexte que, dans sa motion du 22 janvier 2019, votée à l'unanimité des 132 élus, l'Instance de Coordination des CHSCT (ICCHSCT) a décidé de saisir la justice afin de faire suspendre la mise en œuvre du projet de nouvelle organisation jusqu'à ce que l'employeur ait pris les mesures appropriées pour garantir la santé et la sécurité au travail des salariés.

Les membres de l'ICCHSCT avaient en effet demandé à la direction de présenter son plan de prévention des risques liés à la nouvelle organisation projetée dans le cadre du PSE, une demande refusée par la direction.

Lors de l'audience du 28 mars, la Présidente du tribunal a proposé une médiation, un nouveau rendez avait été fixé ce jour pour recueillir leur avis.

Maître Rilov, l'avocat de l'ICCHSCT, de même que la CGT et SUD-FPA, par la voix de leurs avocats Me Ghenim et Me Krivine, intervenants volontairement à l'instance, se sont déclarés favorables à la médiation.

La direction de l'AFPA, par la voix du DRH, s'y est opposée, appuyée dans son refus et de façon curieuse, par les avocats de la CFDT et de FO au motif qu'un accord sur « la qualité du travail et la prévention des RPS » était en cours de négociation. Quand bien même ces négociations aboutiraient à un accord, ce dernier ne répondrait en rien à la demande : « Où est le plan de prévention des risques, et l'évaluation de la charge de travail, en cours et projetée ? ».

Cette question se pose d'autant plus que la direction prévoit de déposer prochainement à la DIRECCTE un Plan de Départ Volontaire (PDV) élargi, générateur de désorganisation et de risques supplémentaires.

La CGT et SUD-FPA considèrent que la direction de l'AFPA ne remplit pas ses obligations de résultat de santé et de sécurité depuis trop longtemps. Jusqu'aux conséquences néfastes qui se sont produites très récemment.

Le jeudi 23 mai, au Tribunal de Grande Instance de Bobigny, la direction de l'AFPA devra faire face à ses responsabilités. L'audience portera sur la plainte initiée dans le cadre de l'Instance de Coordination des CHSCT, qui dénonçait (rapport d'expertise à l'appui) tout le laxisme de la direction sur la prise en compte de la dégradation des conditions de travail.

L'enjeu est commun, fondateur, déterminant : notre travail. Celui que les organisations et les directions successives n'ont que trop longtemps sous-estimé et non reconnu. Et le pire reste à venir avec ce projet de réorganisation, en l'absence d'évaluation de ses impacts en termes de conditions de travail, de santé et de sécurité pour de nombreux salariés.

L'absence de prise en compte des situations de travail réel, ou d'estimation de la charge de travail actuelle et future nous concernent toutes et tous, car chacun y a été confronté et le sera encore davantage demain, sauf une **prise de conscience collective et une mobilisation renforcée le jeudi 23 mai au TGI.**

Quand l'avocat de la direction refuse une médiation (pourtant acceptée par l'avocat de l'ICCHSCT, rejoint par ceux de la CGT et de SUD AFPA), cela illustre tout le mépris consacré à ce sujet pourtant si central et essentiel, faut-il le rappeler ! Et le joker « qualité de vie au travail » sorti du chapeau de pseudo-négociations n'est que le cache-misère d'une stratégie dangereuse menée par une direction qui ignore la réalité de notre travail !

Ce nouveau rendez-vous en action judiciaire est une étape capitale pour s'opposer à ce projet mortifère. Chaque lutte exige toute notre mobilisation. Mettons toutes nos forces dans la défense de notre travail.

Observatoire des Conditions de Travail, CGT Spercrif : communiqué des représentants du personnel au CHSCT extraordinaire sur le domaine de Villarceaux

Pour mémoire, lors du CHSCT de mai, la **Présidente a refusé aux représentants du personnel de voter sur la qualification de risques de dangers graves et imminents (DGI)** encourus par les agents du Domaine de VILLARCEAUX. Un CHSCT extraordinaire a donc été convoqué afin de procéder à l'examen du rapport d'enquête.

Par un **vote unanime** (moins une abstention), les représentants du personnel se sont prononcés en faveur de la reconnaissance de risques de dangers graves et imminents.

En effet, plus de 30 situations de travail motivent ce vote.

À titre d'exemple :

Ø Dans le manoir du XV^{ème} siècle, une salle - avec charpente en bois apparente - accueille régulièrement du public bien au-delà de ses capacités réglementaires. **Les 2 issues de secours sont condamnées** dans l'attente de travaux (escalier éboulé).

Dans cette même salle sont entreposés les costumes de l'association des « AMIS de VILLARCEAUX » qui organise des reconstitutions historiques, le matériel de repassage non sécurisé et 2 chauffages par bouteilles de gaz (chaudière en panne depuis des années).

Ø Tous les 15 jours sur 30 km, les agents transportent des jerricans d'essence dans un véhicule de tourisme ordinaire.

Ø Des maçons contractuels saisonniers effectuent des travaux en hauteur sur un **échafaudage non conforme**. Ces agents évoluent **sans équipement de protection individuel** (ni casque, ni harnais, etc.).

Un dossier photos illustrant entre autres ces situations a été versé au procès-verbal du CHSCT.

Les représentants du personnel ont également exprimé des **désaccords persistants** sur le plan d'action proposé par l'Administration.

En effet, celui-ci n'est **pas budgété** et est trop imprécis en termes de délai. La Présidente a **qualifié d'absurdes** nos demandes de précisions. Or, nous ne voulons pas reproduire le même scénario qu'avec le Plan de prévention de 2015 (volet opérationnel du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) qui ne comportait ni délai ni budget dédié et, partant de là, n'a jamais été mis en œuvre.

Par ce vote, l'Exécutif régional se voit contraint de diligenter **une nouvelle enquête** qui cette fois-ci doit être réalisée par l'ACFI (Agent Chargé de la Fonction d'Inspection) qui sera transmise pour avis à l'inspection du travail.

CGT FercSup AMU : réaction des élu·es CHSCT au risque chimique

Le Comité Technique de l'Université compte parmi ses attributions les grandes orientations en matière de politique indemnitaire (comme le RIFSEEP ; vous savez, cette nouvelle prime faite pour casser l'égalité de traitement entre fonctionnaires et récompenser à la tête du client), ainsi que la sécurité et les conditions de travail.

Pour la réunion plénière du groupe de travail RIFSEEP du 17 mai, nos représentant·es ont reçu les documents de travail au dernier moment et il leur a fallu les étudier en vitesse et le moins possible en diagonale.

Dans un des documents, il était présenté une évaluation des risques en sciences chimiques (BAP B). Et là, surprise, nos représentant·es découvrent que **le risque chimique serait maîtrisé** :

« Aucune maladie professionnelle n'a été déclarée pour des agents de la BAP B »

« Dans le cadre des actions de préventions, le CHSCT (Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail) a conduit plusieurs visites de locaux, à l'IM2NP, PPSN, ISM2 et aucune situation à risques n'a été reportée »

Nous avons été particulièrement choqué·es par ces affirmations.

Nous qui n'avons pas perdu la mémoire et qui conservons nos archives, nous rappelons des faits qui racontent une toute autre réalité :

- lors de chaque visite d'une unité où des réactifs chimiques sont mis en œuvre, il a été relevé des **dysfonctionnements en lien avec le risque chimique**. Le CHSCT a alors préconisé des mesures.
- Dans une des unités mentionnées ci-dessus, une enquête d'envergure a été effectuée par le CHSCT suite à **plus de dix cas de maladies graves. Un de ces cas a été reconnu comme une maladie professionnelle**. Pour les autres cas, si le lien entre l'activité professionnelle et la maladie n'a pas pu être établi, l'inverse n'a pas été démontré non plus.
- En 2016, le rapport Santé et Sécurité au travail de l'Université a classifié le **risque chimique comme étant « au-dessus du seuil d'acceptabilité »**. D'une manière générale, **le risque chimique arrive largement en tête des risques rencontrés par les personnels**, que ce soit en termes de nombre de situations à risque ou de « dysfonctionnement résiduel identifié », avec 390 occurrences (bilan de l'année 2018 fourni par la Direction Hygiène, Sécurité et Environnement). Il est ainsi commenté dans ce rapport : **« On constate qu'un tiers des risques résiduels concernent également le risque chimique et en moindre mesure, les ambiances et conditions de travail »**.

- Lors des précédentes années, **des cas de maladies professionnelles ont été reconnus pour le risque chimique** (bilans Santé et sécurité au travail de l'Université).

Alors, que conclure des affirmations de la gouvernance ?

- Est-ce un manque de sérieux, un accès d'amnésie, ou l'usage malvenu d'une « vérité alternative » ?
- Quelle qu'en soit la raison, c'est un déni des inquiétudes légitimes que peuvent ressentir les agents qui travaillent dans les laboratoires, pour leur santé.
- C'est une remise en cause du travail du CHSCT qui ne peut que nuire à un dialogue constructif entre gouvernance et représentants des personnels.
- Tout ceci nous interroge sur l'honnêteté de la démarche, et la validité de l'ensemble des éléments fournis dans les documents de travail.



La paix capitaliste et financière n'est pas la paix. Elle est fourrière d'une barbarie qui domestique les barbaries anciennes sous l'arche des « mœurs douces » où fricotent les banquiers, les affairistes et les marchands

La CGT

Une directive européenne sur les lanceurs d'alerte

Le Parlement Européen a adopté définitivement, le 16 avril 2019, la directive sur les lanceurs d'alerte. Il s'agit d'une victoire arrachée suite au long combat mené depuis 2014 par les organisations syndicales et ONG européennes, rassemblées dans une coalition pilotée par Eurocadres, l'organisation européenne de l'UGICT-CGT.

Après avoir gagné le principe d'une directive européenne de protection des lanceurs d'alerte, l'enjeu était, face au blocage des chefs d'États européens (dont la France !) de lui assurer un contenu ambitieux.

Le 25 février, avec d'autres organisations syndicales de cadres, l'UGICT-CGT a adressé un courrier d'interpellation à la Garde des Sceaux, dénonçant le **blocage de la France**. En effet, le gouvernement français défendait une procédure de signalement graduée à trois paliers, exigeant que les lanceurs d'alerte informent d'abord leur hiérarchie avant de se tourner vers les syndicats et ONG, la presse et la justice.

Nous nous félicitons du texte final adopté qui prévoit **une procédure de signalement graduée à deux paliers, avec possibilité de divulgation publique au-delà de la procédure d'urgence :**

- 1/ voie interne ou externe (autorités compétentes)
- 2/ révélation publique

En outre, les lanceurs d'alerte auront la possibilité de s'adresser à un « facilitateur », représentant·e du personnel, syndicat ou ONG pour les accompagner dans leur alerte.

La directive représente donc une avancée par rapport au dispositif français (loi « Sapin 2 ») qui cadennassait l'alerte dans une procédure à trois paliers excluant les syndicats, et ne permettait la divulgation publique immédiate que dans les cas de dangers graves et imminents. Enfin, la directive précise et raccourcit les délais de réponse des autorités compétentes et renforce la protection des lanceurs d'alerte contre les représailles.

La clause de non régression intégrée dans la directive garantit le principe du mieux disant lors de sa transposition à venir. La directive ne pourra donc ni être instrumentalisée pour faire reculer le droit national, ni invoquée pour justifier une transposition *a minima*.

Intervention CGT « Quel CSE pour demain ? »

La création des CSE est la conséquence de 20 années de casse du code du travail et de tentative de marginalisation des organisations syndicales :

- précarisation (nouvelles formes d'emploi, facilitation de la rupture du contrat de travail), mise en concurrence des travailleurs et individualisation (paroxysme : loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel),
- fragilisation de la défense des salariés avec un accès à la justice de plus en plus compliqué et le plafonnement des indemnités de licenciement,
- la fragilisation des garanties collectives, notamment celles reposant sur la solidarité, et la mise à mal des négociations par l'inversion de la hiérarchie des normes et surtout la fin du principe de faveur

- la restriction du droit de grève avec la mise en place de service minimum ou de concertation préventive, et aujourd'hui les atteintes au droit de manifester.

Dans ce contexte, avec la création des CSE, on assiste à une progressive transformation des instances représentatives du personnel (IRP) dans le but de les affaiblir. C'est la disparition des IRP telles qu'elles ont été construites au fil du temps. Pour la CGT, le dessein du législateur est clair : **professionnaliser les élus et réduire les moyens des organisations syndicales dans leur défense et représentation des salariés**. Cette volonté est d'ailleurs en phase avec celles du patronat.

Au-delà de la préservation des moyens aujourd'hui pour les représentants du personnel et délégués syndicaux dans les entreprises, l'un des objectifs de la CGT est la **reconquête des moyens d'expression, d'organisation et de défense des salariés dans l'entreprise**, qui prend notamment en compte les questions des statuts ou formes d'emploi différents entre les travailleurs, la sous-traitance... C'est notamment dans ce sens que nous portons la création d'un Nouveau Statut du Travail Salarié.

Par ailleurs, depuis le 51^{ème} congrès, la CGT s'est donnée pour objectif de **remettre les questions de culture, d'émancipation... au cœur de son contenu revendicatif**. La culture fait partie intrinsèquement de l'ADN du mouvement syndical. Dans les bourses du travail, on organisait les salariés pour se défendre, mais ces lieux comportaient également des salles de spectacles, des bibliothèques... où l'on apprenait à lire, à former son esprit critique, à cultiver son esprit, rencontrer l'autre... La question du repli sur soi et de la montée des idées nauséabondes n'épargne pas nos organisations syndicales, et nous pensons que le retour aux valeurs portées par la démocratisation culturelle et l'éducation populaire peut nous aider à les combattre, y compris chez nous. La culture a depuis quelques temps été mise de côté en terme revendicatif, pour un certain nombre de raisons objectives, dont la priorité qui a été mise sur les comités d'entreprise en tant qu'outil d'analyse de l'activité économique. Un grand nombre de CE ont été confrontés à des plans de licenciement et de restructuration, et nous avons mis beaucoup de temps, des réflexions et de moyens - à raison - sur l'activité économique des CE.

Au même moment, les élus des CE ont été confrontés à la transformation et à l'individualisation des pratiques en matière de vacances, de loisirs et de culture. Et de plus en plus souvent, ils ont été tentés par la billetterie, les chèques... sans plus réfléchir aux contenus revendicatifs liés à ces activités. Les salariés peuvent avoir tendance à considérer les activités sociales comme un complément de salaire, et il est parfois plus simple d'aller voir les représentants du personnel que d'aller revendiquer des augmentations de salaire auprès de son employeur. Nous proposons de placer le droit aux vacances de qualité, l'accès à la culture, au sport et aux loisirs au même niveau que celui du droit au travail, à la santé, à l'éducation, à la formation et au logement.

Il faut avoir une attention toute particulière pour celles et ceux qui aujourd'hui n'y ont pas, ou peu, accès, et veiller à ce qu'aucun salarié ne se trouve exclu de ce droit, quel que soit le type d'entreprise où il travaille ou quels que soient ses revenus. La CGT a engagé un certain nombre d'actions et d'initiatives. Soucieuse de passer du dire au faire, elle est en train de **construire un outil numérique pour donner accès au patrimoine social, à des activités culturelles, de sport et de loisirs de qualité à ses syndiqués, aux comités d'entreprise et au-delà, à l'ensemble des travailleurs**. Notre organisation a également construit un module spécifique de formation syndicale sur les ASC, qui sera testé en juin en Occitanie.

Pour conclure, les organisations syndicales ont réussi une nouvelle fois à faire échec ensemble au projet de plafonnement d'exonération des ASC, que le législateur avait prévu à l'occasion de la discussion du Projet de Loi de Finance de la Sécurité Sociale 2019. Ce n'est pas la première fois qu'il tente de les taxer. Nous avons intérêt à porter haut et fort que **la finalité des activités sociales et culturelles est l'émancipation des salariés**, et qu'elles ne consistent pas à de la redistribution d'enveloppe ou de « pouvoir d'achat ». C'est ainsi que nous pourrions gagner ensemble.

ATTAQUE CONTRE LES DROITS FONDAMENTAUX DES FEMMES AUX ÉTATS-UNIS.

L'avortement est une liberté fondamentale inscrite dans les conventions internationales. Il s'agit d'un droit indispensable à la santé des femmes, à leur émancipation, à leur scolarisation, à leur accès au travail et donc à leur autonomie financière. En dépit de ces engagements et des multiples recommandations de l'ONU, de nombreux pays continuent à interdire ou à restreindre l'accès à l'avortement.

C'est le cas aux États-Unis où le Sénat d'Alabama a adopté un texte, le plus répressif du pays, interdisant la quasi-totalité des Interruptions Volontaires de Grossesse, même en cas d'inceste ou de viol. Il assimile l'avortement à un homicide et prévoit une peine de 10 à 99 ans de prison pour les médecins le pratiquant, sauf en cas d'urgence vitale pour la mère ou d'anomalie létale du fœtus. Ce texte va à l'encontre de la loi de 1973 qui a légalisé l'avortement dans le pays.

Depuis le début d'année, de nombreux États des États-Unis ont mis en place des mesures drastiques restrictives voire visant à interdire totalement l'accès à l'avortement.

La CGT apporte son soutien à toutes les actions menées pour garantir aux femmes le libre choix ainsi qu'à disposer de leur corps. Les droits sexuels sont un préalable à l'égalité femmes-hommes. La CGT a appelé à manifester le 27 mai, à Paris, aux côtés des organisations féministes, devant l'Ambassade des États-Unis, pour soutenir le droit à l'avortement, organisé par le Collectif « Avortement en Europe les femmes décident ».

En Europe, en France, la situation est inquiétante. Alors qu'au lendemain des élections européennes, la montée des extrêmes droites au parlement européen se fait ressentir, la position française est des plus inquiétantes.

La CGT appelle le gouvernement français et les institutions européennes à une réaction très ferme pour le respect de la convention européenne des Droits humains.



Le tout profit est cette richesse systémique qui ne fait qu'asservir. C'est une mise-sous-relation qui ne saurait réussir une seule valeur humaine

L'Actu...

Les conditions de travail dans le monde

Source : revue santé travail

L'Organisation internationale du travail (OIT) et la Fondation de Dublin viennent de rendre public un rapport inédit sur les conditions de travail à l'échelle mondiale. Pénibilité, travail intensif et inégalités de genre traversent les frontières.

Le 6 mai, l'Organisation internationale du Travail (OIT) et la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), dite « Fondation de Dublin », ont présenté un rapport intitulé *Working conditions in a global perspective* (Conditions de travail dans une perspective mondiale). Celui-ci offre une analyse comparative inédite de la qualité de l'emploi de près de 1,2 milliard de personnes dans 41 pays. Il recommande de placer le bien-être des individus au cœur des politiques, selon la formule du prix Nobel d'économie Joseph E. Stiglitz.

« Malgré les limites et les difficultés de l'exercice, cette somme de 200 pages contient des données recueillies et analysées ensemble pour la première fois », explique Agnès Parent-Thirion, chercheuse à la Fondation de Dublin et coauteure du rapport avec Julie Vanderleyden, David Foden (Eurofound), Mariya Aleksynska, Janine Berg et Hannah Johnston (OIT). Les données ont été récoltées dans le cadre de six études nationales (États-Unis, Chine, Corée du Sud, Argentine, Chili et Uruguay) et deux enquêtes transnationales, à savoir l'enquête européenne sur les conditions de travail menée auprès des 28 États membres et quelques pays voisins comme la Turquie et une enquête menée en Amérique centrale (Costa Rica, Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua et Panama). Si certains pays, comme le Chili et l'Uruguay, menaient déjà des enquêtes, le Bureau international du travail a dû en convaincre d'autres de l'intérêt de l'exercice.

« Mêmes défis et préoccupations »

Diffusés auprès d'échantillons représentatifs de travailleurs, les questionnaires abordent, à travers une centaine de questions, **les conditions de travail, les rémunérations, l'autonomie, l'intensité du travail, la vie personnelle et le travail domestique non rémunéré.** « Cela permet de comprendre les équilibres et les compromis de chacun, précise Agnès Parent-Thirion. Chaque pays peut savoir où il en est, et sur quoi il peut agir pour améliorer la situation. ».

En dépit de grandes différences en termes de structure économique, de marchés de l'emploi et de développement, les travailleurs sont « confrontés aux mêmes défis et préoccupations », écrivent les auteurs du rapport, qui analysent d'abord les tendances communes avant de revenir sur chaque pays ou ensemble de pays.

Il en ressort que **l'exposition à des risques physiques est encore fréquente dans tous les pays.** La moitié des travailleurs aux États-Unis, en Turquie, au Salvador et en Uruguay sont également soumis à **des conditions de travail intensives** (délais serrés et travail à cadence soutenue), contre un tiers des Européens. Quelque 25 % à 40 % des travailleurs occupent également des postes comportant des sollicitations émotionnelles.

« Partout, les femmes travaillent plus que les hommes »

Les différences de genre sont aussi cruciales pour comprendre les tendances en matière de conditions de travail dans le monde entier. Les questionnaires qui ont intégré la notion du travail non rémunéré

aboutissent au constat que **« partout sans exception, les femmes travaillent plus que les hommes et gagnent moins qu'eux »**. Elles subissent une sorte de double peine, **« du fait des discriminations très prégnantes sur les marchés du travail, et parce qu'on les renvoie à leur "rôle naturel" de tenir la maison et de prendre soin des enfants »**.

Les longues journées de travail sont le lot quotidien de plus d'un tiers des travailleurs. **« Cela redevient un problème très contemporain, car la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle s'efface avec le développement des plateformes de type Uber »** observe Agnès Parent-Thirion.

Si le rapport a été rendu public dans son intégralité, les chapitres nationaux ont fait l'objet de débats tripartites dans chaque pays en 2017 et 2018, afin de favoriser l'appropriation du sujet par les partenaires sociaux.

Amiante : le préjudice d'anxiété reconnu pour tous

La Cour de cassation vient de reconnaître que les travailleurs qui ont été exposés à l'amiante peuvent demander l'indemnisation d'un préjudice d'anxiété au conseil de prud'hommes. Reste à savoir si ce revirement **va aussi concerner d'autres cancérogènes que l'amiante**.

Chose promise, chose due ! Fidèle à son engagement de réviser sa position à propos du préjudice d'anxiété, la Cour de cassation a rendu, en avril, un arrêt très attendu qui consacre un revirement de jurisprudence. Cette décision, écrit la Cour de cassation dans une notice explicative, **« reconnaît la possibilité pour un salarié justifiant d'une exposition à l'amiante, générant un risque élevé de développer une pathologie grave, d'agir contre son employeur, sur le fondement du droit commun régissant l'obligation de sécurité de l'employeur, quand bien même il n'aurait pas travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi du 23 décembre 19981 »**. Ainsi donc, désormais, tous les travailleurs qui ont été exposés à l'amiante vont pouvoir **faire valoir un droit à indemnisation d'un préjudice d'anxiété devant les conseils de prud'hommes**. Ce revirement de jurisprudence confirme également l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur dans l'exécution du contrat de travail.

Pression des employeurs

Pour comprendre la portée de cet arrêt, il est nécessaire de revenir sur une dizaine d'années d'errements judiciaires des magistrats autour de cette question, au gré des pressions des associations de victimes et des organisations syndicales qui ont initié et multiplié les procédures et des employeurs qui ont insisté sur les risques économiques pour les entreprises.

En 2010, la Cour de cassation avait reconnu le préjudice d'anxiété lié au risque de développer une pathologie grave à des salariés exposés à l'amiante dans la région de Bergerac (Dordogne) du fait de la négligence fautive de leur employeur. Mais **« sous la pression des employeurs, à l'origine de pourvois toujours plus nombreux, la Haute Juridiction a progressivement délimité le périmètre de la réparation de ce préjudice aux seuls salariés d'établissements classés »** ouvrant droit à la « préretraite amiante », rappelle dans un communiqué le cabinet d'avocats Teissonnière, Topaloff, Lafforgue, Andreu. Les autres salariés exposés à l'amiante (hors établissements inscrits) ou à d'autres cancérogènes **« se sont vu trop souvent refuser l'indemnisation de leur préjudice »**.

« Injuste et discriminatoire »

Pour Alain Bobbio, secrétaire national de l'Association nationale de défense des victimes de l'amiante (Andeva), **« la situation était profondément injuste et discriminatoire. Les travailleurs de la transformation de l'amiante ou de la construction et de la réparation navale bénéficiaient d'une présomption d'imputabilité, alors que les dockers, les ouvriers du bâtiment et de la métallurgie qui travaillaient dans des nuages d'amiante n'avaient droit à rien parce que leurs établissements n'étaient pas inscrits sur la liste, la porte était fermée »**. Selon lui, **« la chambre sociale de la cour de cassation suivait**

un raisonnement économique et politique, pour que l'indemnisation des victimes de l'amiante ne coûte pas trop cher ».

Depuis plusieurs années, plusieurs cours d'appel ont pris des positions de résistance par rapport à la Cour de cassation. En mars 2018, la cour d'appel de Paris avait accordé 10 000 euros de dommages et intérêts au titre du préjudice d'anxiété à 108 salariés exposés à l'amiante dans des centrales thermiques d'EDF, qui ne figurent pas sur ces listes « préretraite amiante ». EDF s'étant pourvu en cassation, la Haute Juridiction a réexaminé la question du préjudice d'anxiété au regard du cas d'un ancien salarié, qui demandait réparation pour avoir inhalé des fibres d'amiante entre 1973 et 1988.

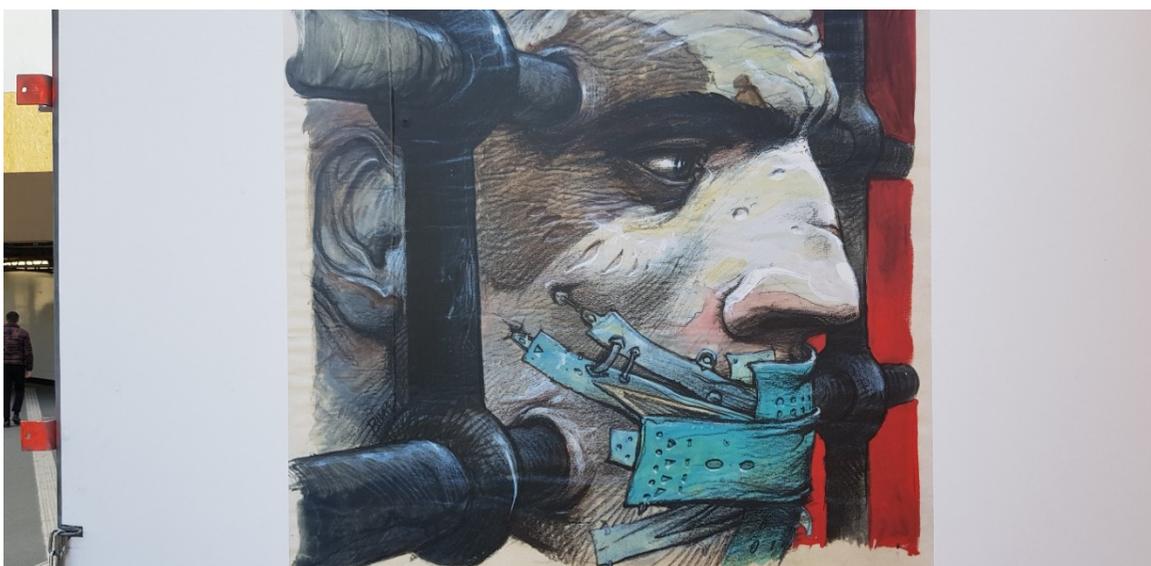
Justifier la demande d'indemnisation

Le 22 mars dernier, la Cour s'est donc réunie en assemblée plénière, sa formation la plus solennelle (la chambre sociale, les trois chambres civiles, la chambre commerciale et la chambre criminelle), avant de rendre un arrêt le 5 avril. Celui-ci va dans le sens du rapport de l'avocate générale, qui préconisait de saisir cette opportunité pour modifier la jurisprudence actuelle. C'est donc maintenant chose faite.

Le demandeur devra apporter les preuves de son exposition, par exemple à l'aide de témoignages. Il devra aussi caractériser son préjudice et apporter des éléments aux juges du fond pour justifier sa demande d'indemnisation. Ce n'est donc pas un « droit de titrage » automatique. Enfin, l'employeur pourra s'exonérer de sa responsabilité s'il apporte la preuve de l'absence de tout comportement fautif. Les juges suprêmes confirment ainsi la jurisprudence de la chambre sociale relative à l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur. Dans sa notice explicative de l'arrêt, la Cour écrit qu'il appartient « *aux juges du fond, dans l'exercice de leur pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve qui leur sont soumis, d'évaluer le comportement de l'employeur, notamment la pertinence des mesures de prévention et de sécurité prises et leur adéquation au risque connu ou qu'il aurait dû connaître* ».

« Décision capitale pour la prévention »

Reste à savoir si le raisonnement des magistrats à propos du préjudice d'anxiété est transposable aux autres cancérigènes que l'amiante. Cette question devrait trouver une réponse le 22 juin prochain avec l'examen par la Cour de cassation du pourvoi de 732 mineurs de charbon, soutenu par la CFDT. Ces mineurs demandent eux aussi l'indemnisation du préjudice d'anxiété pour avoir été exposés à des cocktails de produits cancérigènes. Leur avocat, Me Jean-Paul Teissonnière, estime que « *par souci de cohérence, la chambre sociale devrait considérer que peu importe le polluant, l'amiante ou d'autres produits cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques, ce qui compte, c'est le fait d'avoir été exposé à un produit dangereux à effet différé, sans prévention efficace. La décision à venir sera capitale pour la prévention du risque toxique, si les magistrats ne se laissent pas enfermer dans l'amiante* ».



Celui qui ouvre, qui attire et qui offre ses trésors à la sensibilité relationnelle de tous fait du monde non seulement sa demeure, mais son bouclier, son gardien, et le degré le plus exact de sa richesse

Procès de France Télécom pour harcèlement

(Source : Asdpro)

Le procès de France Télécom s'ouvrira en mai. Les fédérations syndicales et syndicats de France Télécom, ainsi que deux associations de victimes, se sont portées parties civiles dans le procès de la crise sociale de 2007-2010, où la direction a **mis en œuvre des méthodes particulièrement violentes de harcèlement institutionnalisé, pour supprimer 22 000 emplois en trois ans**, « par la porte ou par la fenêtre » dicit Didier Lombard, PDG de l'époque.

Le procès de France Télécom et sept de ses anciens dirigeants, dont le PDG de l'époque, va s'ouvrir en mai 2019, soit presque dix ans après l'ouverture de l'instruction sur cette affaire, à la suite (pour partie) de procédures dilatoires des accusés. Beaucoup de victimes ont quitté l'entreprise, rares sont celles qui ont pu demander et obtenir une indemnisation. Si certaines ont tourné la page, d'autres ont vu leur carrière, leur vie basculer dans le vide de cette période, sans pouvoir se reconstruire, ou tout du moins, sans séquelles et souvenirs douloureux.

La direction de France Télécom n'a jamais souhaité ouvrir une quelconque négociation sur les réparations, individuelles ou collectives, dans un déni des préjudices subis, que cela soit dans les collectifs de travail, dans la carrière, la santé, l'environnement familial et social de ses salariés.

Cela n'est pas acceptable.

Il faut que justice soit rendue !

Ce procès doit être le procès des responsables de cette crise sociale, qui en plus a mis à mal l'image de l'entreprise.

Nous souhaitons une condamnation exemplaire, pour que les dirigeants d'entreprises tentés par ces méthodes de management sachent désormais qu'ils ne peuvent agir en toute impunité.

Une telle crise sanitaire et sociale peut facilement se produire dans beaucoup d'autres entreprises, tant **la financiarisation de l'économie pousse leurs dirigeants à accroître sans cesse la productivité et la rentabilité à court terme, les salariés étant les premiers à en subir les effets négatifs avec des restructurations incessantes, la précarisation et les suppressions massives d'emplois, jusqu'à y perdre leur santé et même leur vie.**

Ces choix stratégiques, des milliers de salariés les payent aujourd'hui dans leur vie.

Ainsi, nous souhaitons que ce **jugement débouche sur une inscription dans la loi**, car la crise sociale connue à France Télécom n'est pas un cas isolé dans un monde du travail où il est toujours si difficile de faire reconnaître les victimes du harcèlement patronal.

Nous refusons que la situation dans laquelle les salariés de France Télécom ont vécu soit passée par pertes et profits. La parole des victimes, de leurs ayants droits et de toutes celles et tous ceux qui ont eu à subir ces agissements doit être entendue !

Communiqué commun : Associations signataires : ADS-Pro (Association d'aide aux victimes et aux organisations confrontées aux Suicides et Dépressions professionnels) FNATH (Association des accidentés de la vie), CFE-CGC Orange, CFTC, CGT, SUD .

Le harcèlement à France Télécom ne s'est pas arrêté en 2010...

Source : AsdPro

L'ordonnance de renvoi devant le tribunal correctionnel des ex dirigeants de France Télécom se fonde sur des faits de harcèlement moral à l'encontre de tout le personnel survenus dans la période de 2007 à 2010 . Or ce harcèlement, non seulement n'a pas commencé qu'en 2007 et ne s'est pas subitement arrêté en 2010 !

Notre association a, dès 2011, écrit au nouveau PDG Stéphane Richard pour l'alerter sur la situation de très nombreux agents notamment ceux qui, en arrêt de travail du fait de la maltraitance subie, continuent à être les victimes d'un déni consciencieusement organisé.

Voilà le texte de cette alerte du 19 mai 2011

Communiqué d'ASD-PRO À l'attention de M. Stéphane Richard, PDG de FT-Orange

ASD-PRO, par sa mission et son activité, rencontre (malheureusement) de nombreux cas d'agents de FT-Orange dans une grande détresse.

Et nous constatons que ceux qui sont en arrêt de travail, donc normalement à l'abri du risque psychosocial, sont au contraire, exposés à la **souffrance psychique de l'abandon, le rejet, l'incertitude de l'avenir, la poursuite d'une maltraitance découlant de la gestion de ces situations.**

Nous avons donc ainsi la conviction, désormais, que la situation d'arrêt de travail, à FT-Orange, est une situation à grands risques d'atteintes psychiques. Cela signifie que les agents, qu'ils soient fonctionnaires ou de droit privé, sont en danger lorsqu'ils sont en arrêt de travail suite à une maltraitance liée au travail. Et ils sont nombreux, innombrables, même s'ils sont parfois « masqués » par vos dispositifs qui permettent de rester chez soi « à ne rien faire » en étant payés, parfois une misère... Cette mise en danger des agents, là où ils devraient être protégés, à l'abri de ce qui les a fait souffrir et basculer, tient toujours à ces mêmes ingrédients à savoir :

- pressions et/ou maltraitances qui se poursuivent,
- absence de soutien, donc isolement,
- impact de la situation professionnelle sur la situation personnelle.

C'est donc le sens de notre alerte dont la légitimité n'a de valeur que celle que nous nous donnons et donnerons : les agents de FT-Orange qui sont en arrêt de travail pour souffrance psychique, sont exposés aux risques liés à votre politique, votre gestion de cette question. Nous savons bien que d'autres que nous vous ont déjà alerté de ce problème. La différence que nous souhaitons y mettre, c'est l'usage que nous faisons et que nous ferons de cet écrit dont nous n'attendons aucun « miracle », mais qui vise à aider ces personnes en grande souffrance, et à amplifier les actions visant à arrêter ce fléau délétère qui restera dans l'histoire de FT-Orange comme une tâche d'ombre.

Les situations individuelles sont innombrables, comme un chaos, face cachée de la réussite finalement toute relative de l'entreprise. Beaucoup ont le regret de vos promesses non tenues, promesses exprimées ou suggérées par votre arrivée à la tête du groupe, bien décidé à enrayer cette souffrance que certains ont cru bon caricaturer comme le mal de « ces fonctionnaires nostalgiques ».

Certes des actions d'amélioration du quotidien ont été engagées. Mais l'instauration de moments de convivialité ou la mise en place d'un « réseau Facebook » interne ressemblent davantage à une opération de « social washing » qu'à une véritable remise en cause de l'organisation pathogène du travail. Nous n'ignorons pas que vous avez une vision assez claire et exhaustive de ce mal généré par le travail, mais les stigmates sont douloureux car le mal est bien plus profond encore. Vous avez sans doute, en revanche, moins de vision de l'action qui peut être menée par ceux dont l'ambition, sincère, est de prévenir, éviter, empêcher que se poursuive le désastre. Sinon, quel sens donner à ces rencontres entre vous, personnellement, et ces victimes ou ayants-droits de victime, qui se soldent toutes par une grande déception, puis une grande colère, et enfin, l'envie d'agir. Seul ou avec d'autres.

Ce sont ces **résistants à votre politique**, à vos méthodes, à votre mépris (en tous cas, ils le prennent comme du mépris ceux qui vous ont rencontré et que vous avez déçus), qui contribuent à leur manière à la prévention des risques psycho-sociaux. Et ceux-là, vous ne pouvez en avoir une vision claire, étant donné que vous ne reconnaissez pas leur combat, la légitimité de la résistance qu'ils opposent à un travail maltraitant, déplaisant, décourageant, voire même honteux.

Ce communiqué est une alerte active, que nous espérons utile à tous ces résistants, parfois inconscients de l'être, que nous rencontrons. D'autres, malheureusement, ne trouvent plus la force de poursuivre cette résistance et finissent par offrir leur vie en sacrifice comme, encore une fois de plus, ce 26 avril à Mérignac. Vos commentaires à ce sujet sont confondants : vous ne faites guère mieux que votre prédécesseur qui parlait « d'une mode », en stigmatisant discrètement ces résistants que vous continuez à qualifier de « fragiles ».

Vous n'apportez rien de concret visant à transformer les organisations qui sont à l'origine de ces drames, comme vous le montrent régulièrement les expertises réalisées sur vos sites. Vous continuez donc à vouloir traiter ces souffrances comme découlant de situations individuelles alors que **la question est sociale et organisationnelle**. Votre communication compassionnelle est opportuniste et ne vise qu'à cacher l'inaction de vos équipes dirigeantes face à tous ces drames, prenant le risque d'enfermer les agents de FT dans l'idée que votre politique est la seule possible. Or, justement, contrairement à vos affirmations, **la logique de résultats à court terme s'oppose à la réhumanisation de l'entreprise, comme espace collectif de vie**. Votre entêtement à avoir cette « absolue conviction » augure mal l'avenir étant donné votre important pouvoir de décision.

Ce communiqué sera adressé à la presse, à l'Observatoire du Stress et des Mobilités Forcées, à l'association 'les blessés du next » et aux organisations syndicales.

Pesticides : un audit européen pointe les dérives françaises

Source : revue Santé travail

Un audit de la Commission européenne sur l'utilisation des pesticides en France, lancé à la suite d'une pétition de victimes, démontre que notre pays ne respecte pas la directive communautaire sur le sujet. En exposant les travailleurs à des risques.

La directive européenne de 2009 visant une utilisation soutenable des pesticides n'est pas respectée par la France. C'est ce que pointe un récent rapport de la direction générale de la Santé et de la Sécurité alimentaire de la Commission européenne, rendu public fin mars. Ce rapport rend compte d'une mission d'audit menée en Bretagne et dans l'est de la France au printemps 2018, après une pétition portée devant le Parlement européen par des collectifs bretons de victimes de pesticides. Ceux-ci dénonçaient la « **non-application des textes européens et les conséquences pour les salariés et les riverains** ». Dans un communiqué, ces collectifs estiment le **rapport « accablant » pour la France**. Leurs représentants avaient été reçus à Rennes en juin 2018 par l'équipe d'audit européenne, puis à Bruxelles par le commissaire européen en charge des questions de santé et de sécurité alimentaire : Vytenis Andriukaitis.

Toujours plus de phytosanitaires

Le rapport d'audit salue « *l'objectif très ambitieux* » du plan *Ecophyto2* élaboré par la France, qui prévoit de réduire l'utilisation des pesticides de 25 % d'ici 2020 et de 50 % d'ici 2025. Mais il souligne que les statistiques de 2016 - les dernières disponibles - montrent **une augmentation des ventes de pesticides en France de 12 % sur les dernières années**. Les rapporteurs notent que les autorités françaises elles-mêmes reconnaissent la nécessité de changements radicaux dans le modèle agricole pour atteindre l'objectif qu'elles se sont fixées. Mais ils ne peuvent citer en appui **aucune décision prise par les pouvoirs publics français**, en vue d'inverser la courbe ascendante de l'utilisation des pesticides par l'agriculture. Les rapporteurs recommandent d'ailleurs d'établir des objectifs quantitatifs chiffrés, en ligne avec les prescriptions de la directive européenne sur les pesticides, afin de réduire les risques liés à leur utilisation pour la santé humaine et l'environnement.

En réponse à ces constats, les autorités compétentes françaises reconnaissent ne pas être parvenues à définir un indicateur conforme, accepté par les parties concernées. Elles affirment leur volonté de retirer progressivement du marché les substances dites « préoccupantes », en suivant l'évolution de la classification de celles susceptibles d'avoir des effets cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR).

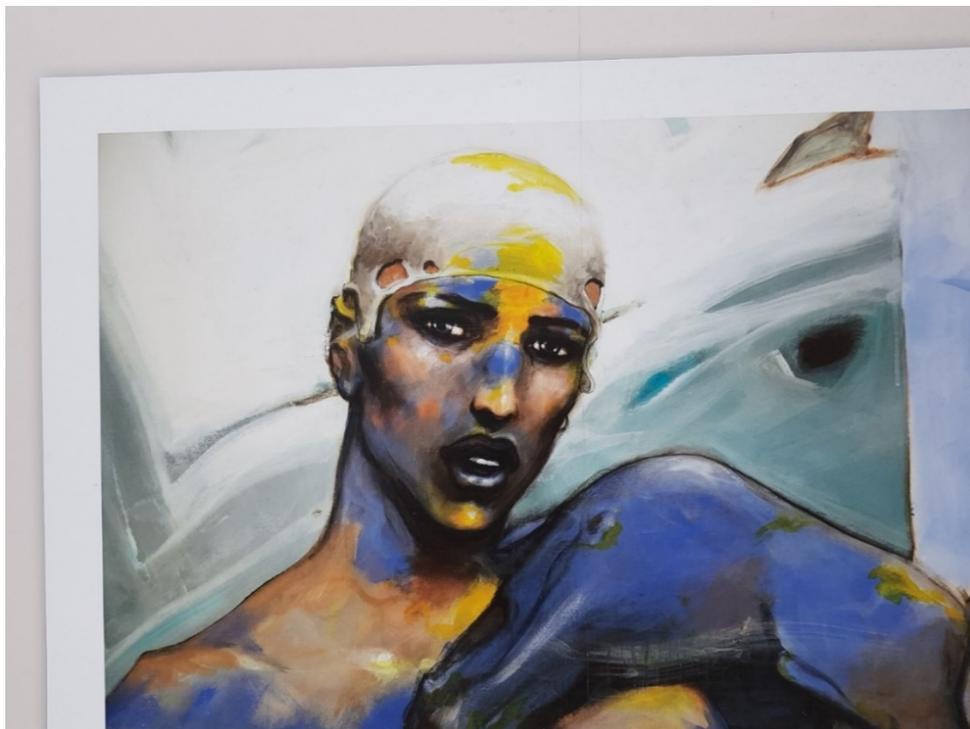
Une prévention des risques insuffisante

Des insuffisances et lacunes dans la prévention des risques professionnels liés aux pesticides apparaissent également dans le rapport. Par exemple, certains matériels d'épandage ne sont pas contrôlés. Or 40 % environ de ceux qui l'ont été par la mission d'audit ne sont pas conformes à la réglementation. Ils peuvent malgré tout être utilisés sur des périodes pouvant aller jusqu'à quatre mois. La proposition de la France de réduire le délai d'utilisation de ces matériels de quatre à deux mois ne répond pas à la recommandation des rapporteurs de respecter la directive de 2009.

L'utilisation de ces matériels non conformes intervient sans doute pour une part dans les **409 cas d'intoxications liés aux pesticides** enregistrés par la Mutualité sociale agricole (MSA) entre 2011 et 2014 et mentionnés dans le rapport. Un nombre certainement non exhaustif car, comme le révèle le rapport, **aucune action spécifique n'est menée** pour inciter médecins généralistes et patients à déclarer symptômes et maladies à *Phyt'attitude*, le système de veille et de prévention mis en place par la MSA. En outre, les contrôles de l'Inspection du travail en Bretagne ont révélé 14 infractions à la prévention des risques liés au stockage et à l'emballage des produits phytosanitaires, ainsi qu'à la mise en place d'équipements de protection individuelle ou à celle de douches pour les salariés manipulant ces produits chez les fabricants et détaillants.

Le sort des victimes écarté de l'audit

Le rapport n'aborde pas spécifiquement les graves pathologies éventuellement subies par les agriculteurs utilisateurs de pesticides, ou les salariés en contact avec ces produits chez les fabricants. A l'instar de ceux de la coopérative Triskalia en Bretagne, qui font partie des victimes ayant lancé la pétition à l'origine de la mission d'audit. « *Ces sujets seront examinés hors audit et feront l'objet d'une évaluation distincte* », peut-on lire. Le commissaire Vytenis Andriukaitis a transmis des informations à Marianne Thyssen, autre commissaire en charge de l'emploi et des affaires sociales, qui pourrait traiter le sujet, selon Serge Le Quéau, membre de l'Union syndicale Solidaires en Bretagne et porte-parole des collectifs de victimes. Dans un communiqué du 3 avril, ce dernier signale que l'eurodéputée Cecilia Wikström, présidente de la Commission des pétitions, allait adresser une **lettre au ministère de l'Agriculture français et à la Commission européenne pour demander des comptes** concernant le traitement des victimes de Triskalia et les infractions au droit européen. Lors de l'une des dernières réunions du Parlement européen, le 2 avril, des eurodéputés de tous bords auraient aussi émis le **souhait de voir la France mise en demeure de respecter les règles européennes**. Mais que décideront les futurs Parlement et Commission, après le prochain scrutin européen ?



Quand l'humain n'est plus identifiable par l'humain, la barbarie est là.

Le livre

Le mythe : les Métamorphoses d'Ovide

Orphée, après la mort de sa compagne Eurydice victime de la morsure d'une vipère, descend aux Enfers pour la délivrer par l'art de son chant. Il y parvient, mais il lui est interdit de se retourner. Ils déambulent dans l'obscurité et à un moment donné, Orphée se retourne et Eurydice retourne à la poussière. Orphée est alors poursuivi par des femmes thraces, les Ménades ou Bacchantes, fanatiques de Dionisos. Les femmes le coursent à travers la forêt mais tout ce qu'Orphée avait chanté ne pouvait lui faire de mal. Les Ménades lui jettent des pierres, mais il avait naturellement chanté les pierres, et les pierres dansent autour de lui. Alors les femmes cherchent à le frapper avec des branches, en vain puisqu'Orphée avait aussi chanté les arbres. Rien de ce qu'il avait chanté ne pouvait lui faire de mal. Orphée arrive dans une clairière ; il y avait là des paysans en train de labourer qui prennent la fuite à la vue des furies déchainées après lui. C'est ainsi que les femmes tuent Orphée avec des charrues et des houes : les outils des paysans. Orphée ne les avait jamais chantés. Orphée n'a jamais chanté le travail. Ensuite les Ménades l'ont jeté dans la rivière et sa tête continuait à chanter.



Formations syndicales

Niveau 1 : « Mon travail, il est comment ? » 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 6 au 10 avril 2020

☞ 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 » du 25 au 28 mai 2020

☞ 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 » 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 :

