

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



Janvier - Février 2020



« Ceux qui luttent, ce sont ceux qui vivent »

Victor Hugo, 1848



Lycée V. et H. BASCH
15 Av. Charles et Raymonde Tillon
35083 Rennes Cedex
02 99 54 44 43
ce.0352009u@ac-rennes.fr

Bulletin du 1^{er} Semestre
BLANQUER Jean-Michel
Né le 4/12/1964



M. et Mme Roland BLANQUER
Avenue Charles X - 75008 Paris

Année scolaire : 2019/2020
Conseil de classe du 10/02/2020

1^{ère} 105 (38 élèves)
Professeure principale : Mme AUBRAC L.

Matières	Moyennes				Appréciations
	Elève	Gvt	-	+	
HUMANITES, LITT. et PHILOSOPHIE Mme DE BEAUVOIR S. M. PARTRE Jean-Sol	11	6.1	4	11.5	Jean-Michel pourrait méditer sur cette phrase de Boris Vian « C'est drôle comme les gens qui se croient instruits éprouvent le besoin de faire chier le monde ». Résultats corrects, mais attitude à revoir !
HISTOIRE-GEOGRAPHIE Mme AUBRAC L.	9.1	8.5	6	11	Jean Michel n'a rien compris aux chapitres sur Le Front populaire, la résistance, et mai 68. Exposé brillant néanmoins sur les Jésuites. Evitez les impasses.
ENSEIGNEMENT SCIENTIFIQUE (SVT) M. WEGENER A.	5	8	3.5	10	En voulant suivre la théorie de la dérive des continents, Jean-Michel n'a réussi qu'à réaliser la dérive de l'Éducation Nationale entraînant un véritable choc tectonique.
ANGLAIS LVA M. SHAKESPEARE W.	5.4	7.2	5	12	Bonne maîtrise de la notion "formes et lieux de pouvoir" mais zucun travail sur celle d'"espaces et échanges". Devoir non rendu sur le sujet suivant : "If we are true to ourselves, we cannot be false to anyone".
ESPAGNOL LVB M. NERUDA P.	4.7	6.9	4.7	9	Bilan désastreux. Elève arrogant qui n'a tenu cpte ni des conseils, ni des mises en garde. Il est urgent de prendre conscience que meurt lentement celui qui ne lit pas, qui n'écoute pas, qui ne change pas de cap.
ITALIEN LV. optionnelle M. GRAMSCI A.	10.5	7.4	7	12.6	Le devoir sur <i>Le Prince</i> de Machiavel est globalement bien réussi, surtout la partie sur les instruments du pouvoir du Prince introduite par la problématique « la fin justifie les moyens » avec cependant quelques anachronismes.
ALLEMAND LV. optionnelle Mme LUXEMBOURG R.	8.5	9.2	6.3	10.6	Malgré les efforts considérables déployés depuis septembre, Jean-Michel ne tient compte des déclinaisons qu'en fonction de ses inclinations, sans écouter les conseils prodigués.
EMC Mme MICHEL L.	n.n.				Jean-Michel doit apprendre à écouter et à laisser s'exprimer ses camarades dans un débat. Exposé sur les libertés qui se réduit maladroitement au libéralisme économique.
Spécialité SC. ECONO. & SOCIALES M. CASTEL R.	7.6	8.3	5.1	10	L'élève JMB oublie systématiquement l'État social, il refuse de comprendre que l'éducation, comme la santé, représente un de ces biens à forte utilité à la fois personnelle et sociale, trop important pour être laissé à la discrétion des intérêts privés.
Spé - MATHÉMATIQUES M. SCHWARTZ L.	0.1	7.5	0.1	11	A compris 0.1% du programme ce semestre. Tout de même mieux que son camarade Castaner sur la mesure des violences policières.
Spé - PHYSIQUE-CHIMIE BRUNO G.	6.8	9	4	13	C'est l'Univers qui est infini, peuple d'une quantité innombrable de mondes identiques au nôtre, ... l'obstination, elle, a ses limites.
ED. PHYSIQUE & SPORT. M. OWENS	7.2	10	7	12.3	Énergie non maîtrisée en rugby : le plaquage au-dessus de la ligne des épaules est beaucoup trop dangereux. En danse aucun sens du rythme.
VIE SCOLAIRE ET CDI Mme MORRISON T. Mme COLVIN C.	n.n.				Nombreux retards et absences injustifiées. Nous rappelons à JM que le CDI est un lieu de découverte, de culture et de lecture et qu'il ne doit pas venir le perturber en étant armé et casqué.

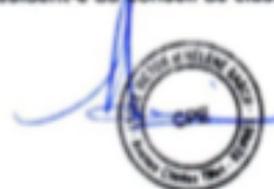
Absences : 21 demi-journées injustifiées – Retards : 14 injustifiés

Appréciation globale :

Sachez écouter les conseils des membres de la communauté éducative ou votre attitude jusqu'au-boutiste risque sérieusement de compromettre la suite de votre parcours.

Un redoublement étant inenvisageable, nous vous recommanderions alors de songer à une réorientation.

Président-e du conseil de classe



Sommaire

La Vie Syndicale

- La CGT réseau Canopé en lutte
- La CGT Educ 13 obtient la condamnation du harcèlement hiérarchique
- CGT Educ Loiret : quelle médecine du travail ?
- CGT FercSup Toulouse2 : fabrication de discriminations
- CGT Educ Cantal : démarche travail et luttes dans la lutte

La CGT

- Invitation du Medef, la CGT décline...
- Déclaration CGT au COCT
- Note des administrateurs CGT de la Carsat
- Nouvelle attaque du Medef contre un professionnel de santé

L'Actu

- Carton rouge !
- Collectif DARES : travail et retraite des seniors
- Le travail, la CGT et LSR
- Délibéré France Télécom vu par un inspecteur du travail
- La justice reconnaît une faute de l'État dans la pollution de l'air

L'entretien

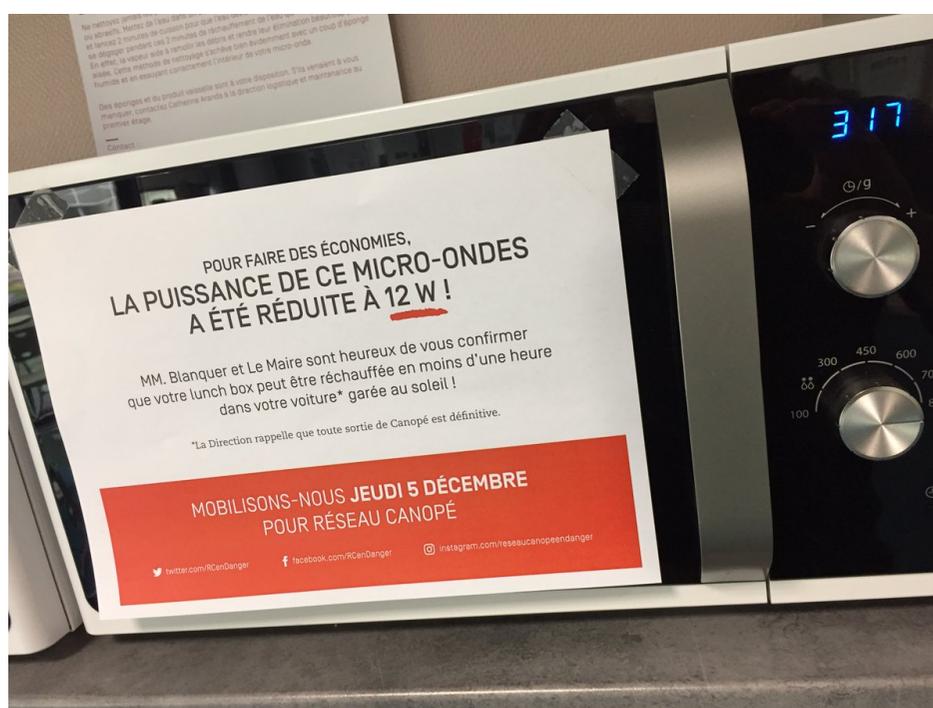
Hélène Cixous « Une sorte de mise à mort de l'être au travail »



Le réseau Canopé en lutte

Le ministre et l'opérateur

Un jour pendant l'été, survint au ministère
Le nouveau directeur de l'enseignement scolaire.
Il cherchait à faire des affaires...
Il lui fallait former ces feignants d'enseignants,
Vite, en ligne, mal peut-être, mais pas cher, sûrement !
Le Réseau Canopé lui sembla proie facile :
Plein de beaux Ateliers, un directeur docile...
« Ces gens-là sont trop forts, et de vrais couteaux suisses,
Ils sont impertinents, il faut qu'on en finisse !
Je pourrais, se dit-il, démanteler tout ça,
Supprimer leurs missions, supprimer leurs emplois,
Baisser leur dotation et les mettre aux abois,
D'abord leur interdire tout ce qui leur rapporte,
Demander l'impossible et les mettre à la porte,
Surtout ceux qui pourraient assurer les missions
Qu'on va leur imposer, leur compte sera bon !
Il sera bien facile, enfin, de s'offusquer :
Comptes en déséquilibre, objectifs non tenus,
Le DGESCO prévient : le ministre est fâché,
Et Réseau Canopé bientôt ne sera plus...
N'attendons rien de bon de ce beau Magister,
Certes ministre il est, mais bien triste compère,
« École de la confiance, dit-il sur tous les toits,
Mais c'est plein d'arrogance qu'il impose sa loi.



Lettre ouverte au ministre de l'Éducation nationale

Lors du **Conseil d'administration de Réseau Canopé du 18 décembre 2019**, le représentant de la DGESCO a **annoncé son dépeçage**, sous couvert d'en faire un acteur majeur de la formation continue des enseignants.

Après tous les efforts consentis depuis des années, (délocalisation du CNDP à Chasseneuil du Poitou avec la perte de plus de la moitié de ses effectifs, restructuration en un établissement unique en janvier 2015 et redéfinition de ses missions), **l'ensemble du personnel du Réseau Canopé a reçu cette annonce comme une marque majeure de mépris, et un déni de son investissement et de son engagement jamais démenti au service de la communauté éducative.**

L'établissement, les personnels et la communauté éducative commençaient à peine à récolter les fruits de l'investissement financier et humain énorme qu'a nécessité la refondation en un établissement unique au 1^{er} janvier 2015.

La création, autour du siège de Chasseneuil, de 13 directions territoriales et de 101 ateliers Canopé dans chacun des départements, chargés de recevoir les enseignants et d'organiser des ateliers de formation aux ressources numériques, a entraîné une reconversion pour de nombreux agents, accompagnée d'un plan de formation conséquent et coûteux.

Les 1500 agents de Réseau Canopé, au siège et dans les territoires, se sont fortement investis pour accompagner au mieux cette nouvelle organisation, tant au plan de leurs métiers qu'au plan d'une nouvelle organisation administrative complexe. Cette réorganisation a entraîné une surcharge de travail pour grand nombre d'entre eux, et un changement d'affectation pour certains, entraînant des temps de trajet contraignants et fatigants.

Vous avez décidé autoritairement et sans étude préalable de redéfinir les missions de Réseau Canopé en les recentrant sur la formation continue des enseignants, au détriment de ses missions actuelles. **L'abandon définitif de l'édition imprimée** a été acté, en dépit de la demande importante de ce genre de ressources par les enseignants du primaire et ceux des DOM qui n'ont souvent pas accès à un réseau informatique de qualité.

Vous avez décidé de la baisse drastique de la dotation de l'établissement et la suppression de 47 ETPT dès 2020 et fait annoncer au CA du 18 octobre le démantèlement de l'établissement. Des deux hypothèses évoquées, aucune n'est rassurante, puisque vous **réduisez Réseau Canopé à son siège et transférez tout ou partie du réseau aux académies.**

La création des 101 ateliers, lieux d'accueil équipés de toute la technologie nécessaire pour la formation des enseignants aux ressources numériques a représenté un coût financier conséquent, validé par le ministère. Aujourd'hui, ces ateliers fonctionnent et commencent à être rentables, mais ils vont être préemptés par les académies.

Plusieurs questions se posent, en plus du **gâchis monumental que représente l'abandon des missions actuelles** : l'établissement s'étant construit sur le maillage territorial et la mutualisation des moyens de conception et de production, quelles forces lui restera-t-il pour assurer cette formation continue en ligne ? Le siège compte environ 450 agents. C'est environ 1000 agents qui feront défaut si la deuxième solution est choisie. Et **beaucoup de nos usagers et partenaires sont profondément choqués d'apprendre qu'ils ne pourront plus compter sur nous.**

Cette décision a été prise sans concertation, sans étude de coût, sans étude de faisabilité et sans étude d'impact sur ce qu'elle entraîne, et il n'y a actuellement aucune volonté de votre ministère d'aider l'établissement à accompagner les personnels, alors qu'on connaît parfaitement les conséquences de ce genre de casse sur la santé des agents impactés.

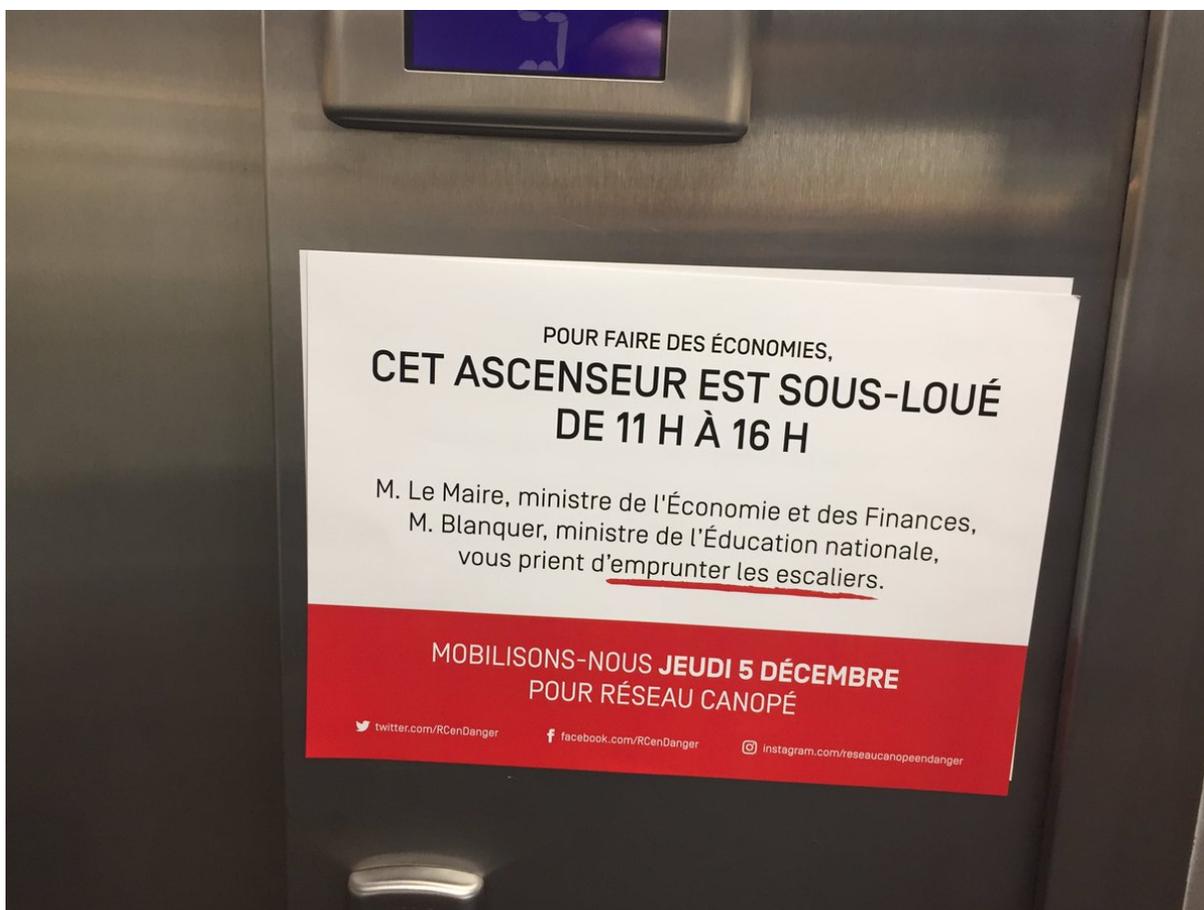
Aucun argumentaire n'a jamais étayé ces décisions et leur sens échappe à tous. Il ne s'agit que d'une décision arbitraire que rien ne justifie... à moins que...

Une petite phrase a été prononcée par le futur directeur adjoint de la DGESCO lors du CA du 18 décembre au sujet du devenir des missions qui seront abandonnées par Réseau-Canopé : « ces missions seront assurées par d'autres ». Est-il utile de rappeler que Monsieur Hubac a publié plusieurs manuels chez Belin et Hatier ? (<https://www.belin-editeur.com/ma-petite-histoire-de-france> ; <https://www.editions-hatier.fr/auteur/jean-hubac>)

Cette décision démontre une fois de plus le cynisme de ce gouvernement et sa volonté de détruire un service public, qui, ajoutée au mépris dont vous faites preuve vis-à-vis du monde enseignant, ne peut que mettre en doute votre volonté de développer l'enseignement public.

L'école de la confiance ? Une vaste fumisterie !

La CGT exige l'annulation de la décision de démantèlement et d'arrêt des missions historiques de Réseau Canopé, ainsi qu'une vraie négociation honnête et non faussée avec les représentants du personnel qui n'ont jamais refusé de voir évoluer leur établissement, mais n'acceptent pas que leur travail et leurs emplois soient passés par pertes et profits.



Pétition

<https://www.unepetition.fr/rcendanger?fbclid=IwAR26aOdBFWg1dvy7swOz-zcCcAkbAXjS6otT96Y7RqG59YhEeoeLQ1W7MM>

Harcèlement hiérarchique : La CGT Educ 13 obtient en justice la condamnation de l'État

En novembre 2019, le tribunal administratif de Marseille a rendu son jugement suite à un recours initié par la CGT Éduc'action : « **Il est enjoint au recteur de l'Académie d'Aix-Marseille de prendre, en usant de son pouvoir d'organisation du service et de son pouvoir hiérarchique, toutes les mesures appropriées de nature à faire cesser les risques en matière de sécurité et de santé physique et mentale encourus par les agents (...), dans un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement. (...).** »

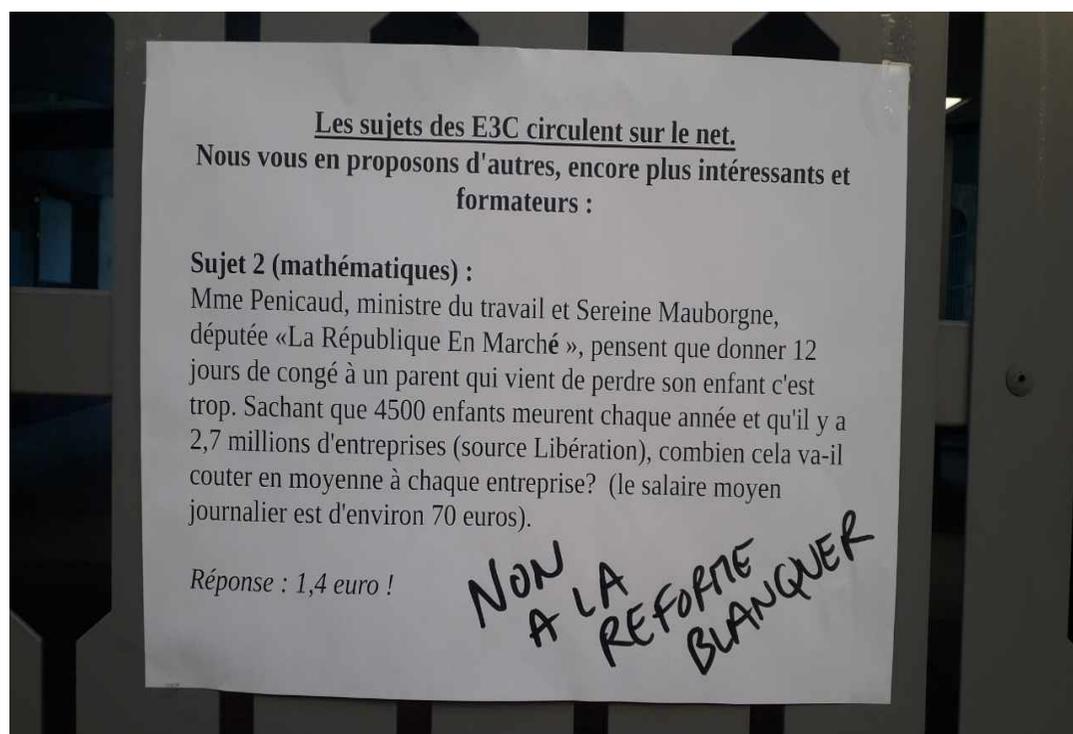
La République mande et ordonne au ministre de l'Éducation nationale et de la jeunesse en ce qui le concerne ou à tous huissiers de justice à ce requis en ce qui concerne les voies de droit commun contre les parties privées, de pourvoir à l'exécution de la présente décision. »

Depuis de trop nombreuses années, et malgré les multiples interventions de la CGT Éduc'action de l'Académie d'Aix-Marseille, **les signalements de collègues en souffrance dans leur quotidien professionnel sont restés sans effet.** Face à l'inaction de l'employeur, la CGT Éduc'action a donc décidé de passer à un cran au-dessus en déposant un recours au tribunal administratif de Marseille.

La souffrance au travail est prégnante dans notre profession. LA CGT Éduc'action 13 rappelle que **les pratiques infantilisantes et autoritaires n'ont pas leur place dans le travail.** Mais nous savons aussi combien la dégradation des conditions de travail avec la précarisation du salariat, l'intensification du travail, l'isolement dans et au travail, ont des répercussions sur la santé des collègues et alimentent la souffrance au travail avec parfois des répercussions tragiques.

Ce jugement est une très grande victoire pour les collègues victimes, pour l'ensemble de la profession, pour l'engagement militant. **C'est un encouragement à poursuivre et à amplifier** dans toutes les académies les mobilisations sur les questions de la santé au travail, composante à part entière de la santé publique.

Ce jugement est aussi un rappel à l'ordre pour le ministère de l'Éducation nationale qui doit absolument prendre ses responsabilités pour améliorer les conditions d'exercice de tous ses personnels.



CGT Educ Loiret : quelle médecine du travail ?

QUESTIONNAIRE de l'agent·e : Médecine de prévention (du travail) Étude de risques professionnels dans l'Académie Orléans-Tours

Dans le cadre du fonctionnement de l'Académie Orléans-Tours, ce questionnaire a pour but d'identifier l'exposition aux risques en santé au travail de tous les agent·es.

Fiche signalétique

Emploi : catégorie A, B, C, CDD, CDI

Métier/Profession :

Lieu de travail : école, collège, lycée, LP, administration, Rep, Rep+

Poste de travail : bureau, classe, labo autre :

Durée de votre carrière dans l'Académie Orléans-Tours :

Handicap (reconnu par la maison départementale des personnes handicapées) : Oui Non

Êtes-vous ou avez-vous été enceinte en poste ? Oui Non

Êtes-vous sujet à des restrictions constatées par le/la médecin·e du travail ? Oui Non

Exemple : port de charges lourdes ?

Avez-vous été victime d'un Accident de Travail : Oui Non

Non Reconnu par l'administration ? Oui Non

Le nombre :

I AU SUJET D'EXPOSITION AUX RISQUES ET SES CONSÉQUENCES :

Avez-vous constaté des atteintes à votre santé, liées à l'exercice de votre travail ? Oui Non

Si oui lequel(s) : Produit dangereux, Oui Non

Si oui, préciser labo, SVT, physique chimie, atelier, autre :

- risque d'agression verbale, Oui Non

- risque d'agression physique, Oui Non

- risque physique, Oui Non

- troubles musculosquelettiques (tendinites...) Oui Non

- risque psychique, (surtravail, épuisement, management agressif...) Oui Non

- autre :

ARRÊT de travail - Code de la sécurité sociale : articles L323-1 à L323-7

Avez-vous demandé :

une reconnaissance en accident du travail ou maladie professionnelle ? Oui Non

Nombre : ...

Avez-vous eu :

- un arrêt pour accident de travail ou maladie professionnelle d'au moins trente jours ? Oui Non

- un arrêt maladie de plus de trente jours ? Oui Non

Si oui : avez-vous bénéficié d'une visite médicale de reprise ? Oui Non

L'employeur a-t-il reconnu l'accident ou la maladie ? Oui Non

Êtes-vous informé de vos droits sur le sujet par l'employeur ? Oui Non

Bénéficiez-vous d'un suivi médical renforcé ?

- Femmes enceintes Oui Non

- Handicap(s) Oui Non

- Une visite annuelle pour personnes exposées aux produits dangereux Oui Non

II AU SUJET D'UNE MÉDECINE DE PRÉVENTION :

Avez-vous eu une visite du/de la : médecin·e de prévention/ médecin·e conseiller technique du rectorat sur le lieu de travail Oui Non

ou à son local: Oui Non

Motif : visite du poste de travail,

rendez-vous pour aménagement de poste,

visite de routine, dangers graves et imminents,

visite de reprise après 30 j d'arrêt

visite de suivi renforcé (handicap, poste à risque, femme enceinte)

visite suite à un signalement

autre :

Avez-vous eu des contacts (enquête, suite d'un signalement...)

avec le CHSCT, comité hygiène sécurité et conditions de travail (sur le lieu de travail) ? Oui Non

Si oui, nombre de fois :

Motif : visite du poste de travail,

Autre :

Avez-vous eu des contacts (enquête, suite signalement...)

avec l'ISST, inspecteur·trice santé sécurité au travail (sur le lieu de travail ou à son bureau) ? Oui Non

Si oui, nombre de fois :

Motif : visite du poste de travail, autre :

Avez-vous eu des contacts (enquête, suite signalement...)

avec le·la Psychologue interne (cellule MGEN ou de l'administration) : Oui Non

Si oui, nombre de fois :

Motif : visite du poste de travail, autre :

Psychologue externe : Oui Non

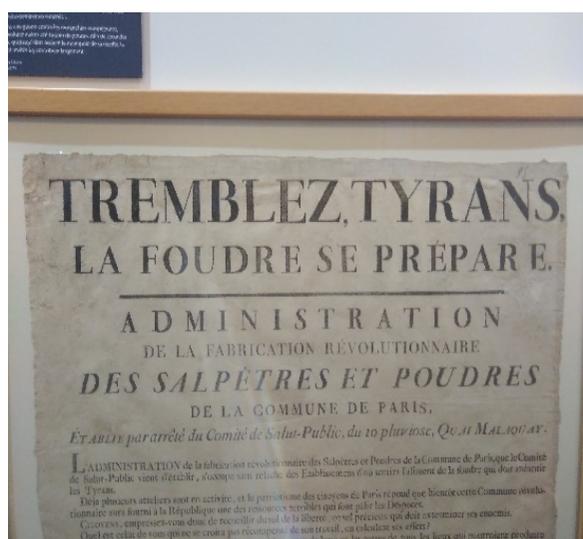
III LES SUITES :

Quelles préconisations ces professionnel·les ont-ils·elles formulées ?

Exemple : dispense de port de charge lourde

Quelles mesures prises par l'administration ?

- adaptation de poste
- nouveau matériel
- suppression de certaines tâches
- adaptation du temps de travail
- temps de pose
- télétravail
- Autre :



CGT FercSup Toulouse 2 : fabrication de discriminations

Depuis la révélation de l'**existence de listes noires** dans notre établissement, la présidente de l'université Toulouse Jean Jaurès insiste sur le fait que « *La présidence actuelle de l'université, [n'était] pas en fonction au moment des faits* ». La responsabilité de cette situation reposerait donc sur le seul administrateur provisoire.

Pourtant, des acteur·trices de l'époque sont toujours en fonction et exercent des responsabilités.

Pourtant, d'autres personnels que celles et ceux présents sur la liste établie dans l'UFR SES ont été soumis au même traitement. Toutes et tous syndiqué·es, Ils et elles ont d'ores et déjà procédé à des signalements dans des registres Santé et sécurité au travail.

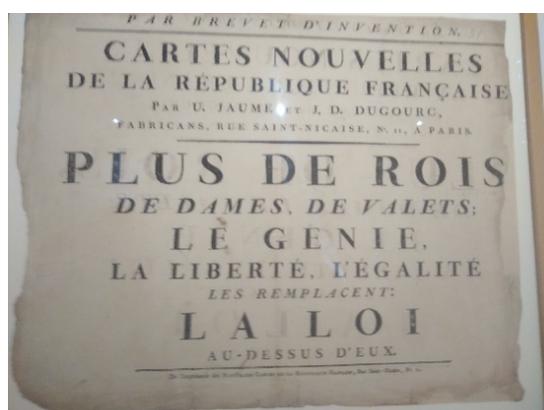
Pourtant, s'agissant d'un délit, la présidente ne condamne toujours pas publiquement !

Pourtant, le 30 septembre 2019, la CGT a déposé un **droit d'alerte relatif au non-respect des droits syndicaux et des libertés syndicales** dans l'établissement. Droit d'alerte qu'elle a refusé de prendre en compte et pour lequel, jusqu'à ce jour, aucune enquête n'a été réalisée comme l'y obligent les textes relatifs à la prévention des risques professionnels. Il ne suffit pas de se porter garante du respect des droits des personnels en rappelant que la présidence actuelle est attachée « *au pluralisme des opinions politiques et syndicales au sein de l'université et son refus de toute discrimination* » pour que cela soit vrai. Encore faut-il prendre les décisions qui s'imposent pour que cela puisse être entendu. Seuls les actes prouveront la sincérité de cet attachement aux valeurs démocratiques qui fondent notre République. Sinon, quelles garanties peut-on avoir, aujourd'hui, que ces pratiques n'ont plus cours ?

Or, nous sommes obligés de constater que depuis la fin du mouvement de 2018, c'est l'esprit de revanche qui l'emporte. **Les personnels qui s'engagent**, syndicalement ou non, qui contestent la politique et les orientations de l'équipe actuelle, qui se rebellent pour que les droits des travailleurs et des travailleuses soient respectés, **sont inquiétés, malmenés, mis en difficulté dans leur travail, sanctionnés, discriminés.**

Les personnels qui font aujourd'hui l'objet de sanctions, parfois victimes d'une justice interne arbitraire et expéditive, auxquels on a omis de rappeler qu'ils et elles ont le droit d'organiser leur défense et d'être défendus, auraient aimé ou aimeraient pouvoir bénéficier des mêmes égards que la présidente a aujourd'hui pour celles et ceux pour lesquels elle fait preuve de tant de précautions « *afin d'établir avec précision les faits en cause et de les qualifier* ».

La discrimination est un délit ! Nous attendons de la présidente une réponse qui soit à la hauteur de la gravité de la situation. Nous attendons **une condamnation publique ferme et l'annonce de mesures conservatoires** pour que les personnels victimes de ces pratiques ne soient plus exposés aux risques psychosociaux que leur impose la cohabitation avec celles et ceux qui ont contribué à leur discrimination. Face à cette situation, la CGT vient de déposer un nouveau droit d'alerte (voir copie en annexe). Nous engageons tous les personnels qui se reconnaissent dans cette situation à le faire savoir, soit en procédant à un signalement dans un registre SST, soit en se rapprochant du syndicat CGT de l'UT2J



Droit d'alerte

Attendu que : le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1948 dispose que

- la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme.
- Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.
- Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.
- Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises
- [la Nation] garantit à tous la protection de la santé.

L'article L1132-1 du Code du Travail dispose que :

- Aucune personne, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de ses opinions politiques ou de ses activités syndicales.

L'article L2141-5 du Code du Travail dispose que :

- Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de conduite ou répartition du travail et de mesures de discipline.

L'article L225-1 du Code pénal précise que :

- constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leurs opinions politiques ou de leurs activités syndicales.

La directive UE 89/391 du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail dispose que :

- L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects du travail.

L'article L1152-1 du Code du Travail dispose que :

- Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Disposition transposée dans la Fonction publique par l'article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Compte tenu du :

- Droit d'alerte déposé par le syndicat CGT de l'Université Toulouse Jean Jaurès le 30 septembre 2019 relatif au non-respect des droits syndicaux dans l'établissement.
- Signalement dans le registre SST n° 11 de l'UFR SES auquel ont procédé plusieurs personnels victimes d'un fichage à caractère politique et syndical et de mesures de restriction ou de la désactivation de leur clé Salto lors de la reprise d'activité fin mai 2018 après le mouvement de protestation contre le projet de fusion des établissements toulousains d'Enseignement supérieur et de recherche, alors que l'établissement était dirigé par l'administrateur provisoire nommé par la ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

La CGT dépose un droit d'alerte pour :

- Constitution de listes de personnels liées à leur activité syndicale ou à leurs prises de position publiques sur la gestion et la politique menée par l'établissement.
- Utilisation de ces listes dans le but d'une discrimination à caractère politique ou syndical.
- Pratiques d'entrave à la liberté d'expression.
- Pratiques d'entraves à l'activité syndicale.
- Pratiques d'entrave à la liberté de circulation dans l'établissement avec restriction des accès au lieu de travail par l'usage du dispositif de gestion numérique des accès.

- Atteinte à la sécurité et la santé des personnels qui ont été soumis à ces pratiques d'entrave et de discrimination.

Tout au long de la période qui a suivi, ces pratiques illégales ont eu pour effet d'instaurer dans l'établissement un environnement de travail au sein duquel les personnels ont été fortement exposés à des risques psychosociaux avec pour conséquences :

- un climat délétère de suspicion entraînant des conflits entre les personnels,
- le développement de pratiques pouvant relever du harcèlement moral,
- des arrêts maladie liés à des conditions de travail et des relations dans le travail pathogènes.

Cette situation c'est particulièrement aggravée depuis que les personnels savent désormais qu'ils ont fait l'objet d'un fichage à caractère politique et syndical, notamment lorsqu'ils sont :

- contraints de travailler avec un ou une collègue qui s'est livré ou a accepté de se livrer à ces pratiques illégales de fichage ;
- contraints de travailler avec des collègues dont ils ne savent pas s'ils ont eu de telles pratiques alors qu'ils savent aujourd'hui que les dysfonctionnements auxquels ils ont été confrontés sont le résultat d'une discrimination délibérée. Situations toutes contraires aux obligations faites aux chefs d'établissements d'Enseignement supérieur en matière de prévention des risques professionnels et tout particulièrement celle selon laquelle ils ont obligation de planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel tels qu'ils sont définis aux articles L 1152-1 et L 1153-1 du Code du Travail

Droit d'alerte déposé par les élu-es et mandatés CGT

La France pays des droits de l'homme. ..



CGT Educ Cantal : démarche travail et luttes

1 - Grève au lycée Monnet Mermoz à Aurillac

Le lycée Monnet Mermoz est un établissement qui accueille des formations post bac, des filières professionnelles, technologiques et générales. Plus de mille élèves.

Comme bien d'autres établissements du secondaire la partie générale et technologique du lycée est secouée, depuis la mi-janvier, par l'annonce d'une perte considérable de ses moyens de fonctionnement.

Le lycée professionnel, certes moins touché, est déjà frappé depuis plusieurs années par le problème du défaut de moyens. Plus de 10 % de baisse de sa dotation horaire globale. La conjugaison de la réforme Blanquer avec la suppression d'une classe de seconde, malgré des effectifs constants, va donc conduire, mécaniquement à la perte de 8 postes, à une surcharge à venir des classes, à la perte des dispositifs de dédoublements, d'aide personnalisée... qui permettent aux enseignant-es de faire correctement leur travail.

Dès l'annonce de cette baisse, les enseignant-es demandent à la CGT Educ et à la FSU de déposer un préavis de grève. Les choses, dès lors s'accroissent : distribution massive de tracts à l'adresse des élèves puis de leur famille, réalisation de banderoles, dépôt d'heures d'information syndicale pour préparer la journée du 4 février qui a été choisie pour faire grève.

Le collectif se met en place, chacun-e le sent au fil des jours. Lors des réunions préparatoires de la grève, qui rassemblent de nombreux collègues, l'idée de démarrer la journée du 4 par un débat ouvert aux familles et aux élèves est unanimement décidée.

Le 4 février, les banderoles décorent l'établissement, et, dans la salle polyvalente du lycée qui accueille pour l'occasion au moins 200 personnes (le taux de grévistes sur Monnet frise les 100 %) un débat s'ouvre qui permettra un constat commun quant au défaut de moyens dont, personnels et élèves ont à souffrir. La participation des élèves, par sa hauteur de vue, étonnera et ravira bon nombre des personnels présents.

Dans la foulée un cahier revendicatif est élaboré collectivement faisant état des besoins réels de l'établissement. Le collectif, de plus en plus soudé par l'action commune et les discussions qui s'enchaînent depuis deux semaines, a l'idée du dépôt d'une main courante auprès des services de police. Cette idée est là aussi unanimement partagée. En effet, le Rectorat, pourtant si scrupuleux lorsqu'il s'agit de saisir la justice contre les militant-es syndicaux, l'est beaucoup moins lorsqu'il s'agit de respecter ses obligations en matière de santé au travail et de code du travail. Une main courante est rédigée collectivement.

L'après-midi, le collectif des grévistes rend visite à la représentante du recteur dans le département c'est-à-dire la DASEN. En effet, depuis le dépôt du préavis de grève, elle est aux abonnés absents, tout comme un chef d'établissement, étrangement invisible lors de cette journée de grève. La chorale des enseignant-es a répété une chanson dans la matinée : elle la chante devant l'inspection d'Académie et dans ses murs. Le Secrétaire Général reçoit finalement une petite délégation qui le quittera très vite après lui avoir remis le cahier revendicatif et réitéré sa proposition d'une visite de la DASEN sur le lieu de travail des grévistes et nulle part ailleurs : c'est dans notre établissement qu'elle entendra, si elle a le courage de s'y déplacer, et de la bouche de tous et toutes, le réel de nos difficultés et le réel de l'insuffisance des moyens qu'on nous octroie pour instruire, éduquer et émanciper la jeunesse.

A la suite de cette visite, c'est au tour du commissariat d'accueillir le cortège des grévistes. Une solidarité de travailleur-ses se crée avec les fonctionnaires de police : d'abord hésitant, ils comprennent la démarche et ils prennent la main courante. Derrière cette main courante il y a un travail syndical de la

CGT Educ'action qui s'est déroulé depuis 2016 : trois reconnaissances d'accidents du travail à caractère psychique, des droits d'alerte, des PV de CHS d'établissement ou du CHSCT départemental qui dénoncent le défaut de moyens en matière de prévention du risque professionnel... L'employeur commet impunément des infractions au droit depuis des années.

Le collectif des enseignant-es de Monnet Mermoz, pour la première fois dans l'histoire de l'Éducation nationale, franchit le pas et dénonce dans un commissariat de police ce déni de droit.

Quelle belle journée malgré le sale temps.

2 - Cahier revendicatif des personnels du lycée Monnet-Mermoz

Révision de la structure et de la DHG en vue des objectifs suivants :

Maintien d'au moins sept secondes et d'un équilibre pérenne sur le bassin d'Aurillac entre les lycées publics.

Pour des motifs pédagogiques, de sécurité et des raisons liées à l'hétérogénéité des élèves accueillis (apprenti-es, allophones, dispositifs MDPH...) :

- pas de classe à plus de 28 élèves dans la série générale ;
- pas de classe à plus de 24 élèves dans les séries professionnelles et technologiques ;
- pas de classe à plus de 24 dans les enseignements optionnels ;
- maintien de tous les postes d'enseignant-es ;
- maintien des heures de dédoublements ;
- maintien de l'accompagnement personnalisé (conformément aux textes en vigueur) ;
- maintien de l'offre de formation (maintien des moyens alloués aux sections sportives, à la section Euro, aux arts plastiques, Lycée porteur de la spécialité NSI conformément aux engagements pris en 2019) ;
- progression des moyens alloués au dispositif UPE2A ;
- maintien de deux postes d'infirmière dans l'établissement ;
- un poste complet service social en faveur des élèves et une permanence du CROUS pour les étudiants ;
- rétablissement du poste de CPE qui a été supprimé il y a quatre ans (nécessité d'un encadrement des étudiants BTS et des élèves UPE2A) ;
- établissement des 20 postes d'AED ;
- application de la loi en matière de santé au travail.

3 - Dépôts de main courante au commissariat

Attendu que :

- je ne dispose pas actuellement des moyens pour exercer correctement mon métier, sans mettre en danger ma santé physique et mentale. En effet, je fournis quotidiennement un surtravail pour compenser les carences de mon employeur. J'encours des risques psychosociaux liés à la perte de sens de mon métier. Compte tenu des moyens que mon employeur envisage de m'allouer pour travailler l'année prochaine, j'estime que les dangers liés à ma situation de travail vont s'accroître.
- Les trois accidents du travail qui ont déjà été reconnus depuis janvier 2016 dans mon établissement, n'ont pas été suivis des enquêtes règlementaires diligentées par le CHSCT.

- 5 droits d'alerte ont été déposés dans mon établissement sans être suivis de l'enquête réglementaire : le 11/12/16 à 16h ; le 16/12/16 à 15h42 ; le 20/10/17 à 8h11 ; le 24/11/17 à 11h55 ; le 4/7/18 à 16h54 ; le 18/11/19 à 11h43.
- Il n'y a pas d'assistant de prévention depuis deux ans dans mon établissement.
- Il n'y a pas de politique d'évaluation et de prévention du risque professionnel dans mon établissement : aucune actualisation du DUERP.
- L'Académie de Clermont-Ferrand n'a pas recruté le nombre réglementaire de médecins de prévention, 3 au lieu de 7.
- Le Président du CHSCT dont dépend mon établissement a refusé, malgré la demande des représentants du personnel, de diligenter une visite du CHSCT dans mon établissement.
- J'ai subi une réforme qui a bouleversé l'organisation de mon travail sans que le CHSCT ait été sollicité pour effectuer une évaluation des RPS.

J'estime par conséquent que ma santé voire ma vie sont mises en danger.

La CGT

La CGT décline l'invitation du MEDEF

MEDEF A l'attention de : Monsieur Geoffroy Roux de Bézieux

Monsieur le Président,

Vous nous sollicitez une nouvelle fois en vue de participer à une rencontre paritaire sur le thème santé/travail.

C'est un sujet qui intéresse et préoccupe fortement la CGT qui regrette, d'ailleurs, que sur cette question, le patronat ne soit pas plus volontariste. **La santé au travail ne peut être discutée sans que l'on parle organisation et sens du travail**, ce que les confédérations et fédérations patronales refusent d'aborder de longue date, conduisant à l'échec des négociations dans une majorité de branches professionnelles.

De plus, il ne saurait être question de parler santé au travail sans traiter de **la question de la pénibilité** qui en est partie pleine et entière, que ce soit en termes de prévention que de réparation, ce qui implique la possibilité de départ anticipé pour les salariés exposés aux différents facteurs de pénibilité.

Vous n'êtes pas sans savoir que le gouvernement propose dans la période une réforme de notre système de retraite solidaire et par répartition et dans ce projet non finalisé, à ce jour, la question de la reconnaissance de la pénibilité devrait être traitée ou à tout le moins cadrée. Il nous paraît donc plus que prématuré d'entamer des échanges interprofessionnels sur le sujet sans avoir les tenants et aboutissants sur cette question dans le projet du gouvernement.

Nous vous informons donc de notre décision de décliner votre invitation.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, nos salutations distinguées.

Déclaration CGT à la commission générale du COCT

Nous sommes aujourd'hui consultés sur un projet de loi instituant un système universel de retraite. Il s'agit ni plus ni moins d'un **projet de régression sociale de grande ampleur** dans la continuité des politiques de casse de notre Sécurité sociale. Vouloir faire croire que cette réforme est juste, solidaire et permettra l'équilibre du système, c'est pour la CGT une opération de communication pour faire passer un **grand mensonge d'État** comme une opération vérité. Pour la CGT, il est évident qu'en bloquant la part des recettes dans les prochaines décennies, alors que le nombre de retraités va augmenter, va nécessairement faire baisser de manière considérable le taux de remplacement.

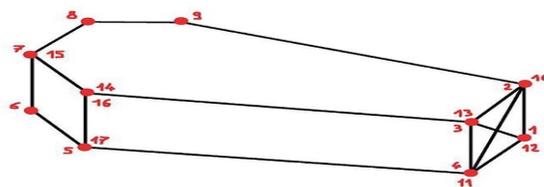
Ce projet de loi ne se justifie que pour servir les intérêts des tenants du grand patronat et ses actionnaires puisqu'il est signifié que concernant d'éventuelles propositions de financement pour être à l'équilibre, il ne pourrait y avoir une hausse des cotisations, il ne faut surtout pas augmenter le coût du travail, ni de baisse des pensions (que nous ne souhaitons pas).

Il y a pourtant des gisements financiers qui pourraient améliorer le système actuel en élargissant l'assiette des cotisations. Il pourrait être établi de mettre à contribution les dividendes records versés en 2018 aux actionnaires, **14 % sur les 62 milliards versés seraient significatifs**. Pour la CGT, ce diktat, comme celui qui avait prévalu lors de la négociation sur l'Assurance chômage est inacceptable.

Nous rappelons que nous sommes **pour la suppression de toute exonération de cotisation** et pas seulement leur compensation, pour l'augmentation des salaires et la véritable égalité salariale entre les femmes et les hommes. C'est bien dans ce sens que nous avons exprimé un vote négatif aux deux derniers projets de loi de la Sécurité sociale.

Ce projet en l'état ne répond toujours pas à la question à quel âge vais-je pouvoir partir et avec combien ? . Ce projet de loi crée l'injustice sociale face à la retraite et aux solidarités inhérentes aux différents régimes. Ce projet de loi institue une nouvelle gouvernance stricte de l'État. Pour preuve, nous sommes consultés sur une loi-cadre floue car tout va se jouer à coup d'ordonnances : c'est un **déni de démocratie sociale** ; ce qui confirme nos craintes d'étatisation. De plus, rien n'est dit sur le maintien ou pas du statut d'institutions de Sécurité sociale des structures fusionnant les services des CARSAT actuelles par exemple.

Il contribue à l'œuvre de démantèlement de la Sécurité sociale et de notre système de santé engagée par ce gouvernement dans la continuité de ses prédécesseurs. C'est pourquoi, nous, mandaté·e·s CGT, comme l'ont exprimé au gouvernement nos représentant·e·s, une majorité de français·e·s et de salarié·e·s en lutte, exigeons le retrait de ce projet de loi.



**Dessine ta retraite
en reliant les points**

LWO

Note des administrateur·trices CGT de la Carsat

Depuis le 5 décembre 2019, nous impulsions au niveau confédéral la mobilisation afin de faire retirer le projet de réforme du système de retraites. Les actions prennent la forme de grèves reconductibles dans certains secteurs, qui s'élèvent pour certains à 42 jours consécutifs.

On assiste également à une multiplication des initiatives, y compris dans toute la sécurité sociale et notamment dans la branche vieillesse.

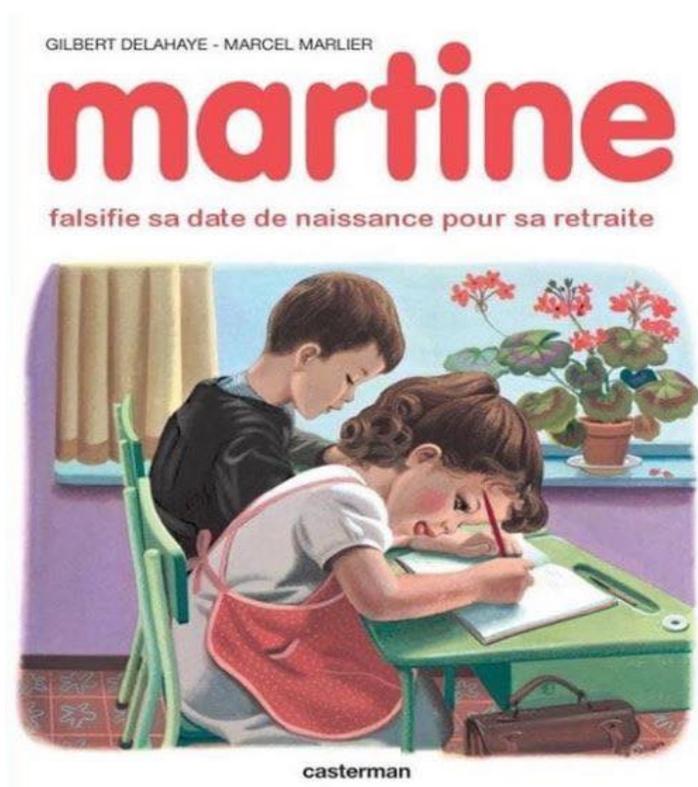
Vendredi 17 janvier 2020, les fédérations FEC-FO, SNFOCOS, FNPOS CGT, SNETOSSA et SNPDOSS CFE-CGC ont pris connaissance du contenu du projet de loi instaurant un système universel de retraite à points. Elles ont décidé d'élargir et d'amplifier la mobilisation jusqu'au retrait du projet de réforme des retraites !

Le même jour, les directeurs des CARSAT se sont mis à communiquer auprès des personnels en relevant l'article 49 du projet de loi sur la réforme systémique de la retraite. **Cet article enlève l'autorité morale de nos caisses dans les régions dès 2022.** Ce qui fait disparaître la capacité des directeurs à prendre des décisions comptables et gérer le personnel.

C'est la fin de nos conseils d'administration. C'est un bouleversement profond dont on peut craindre le pire pour le devenir de la branche vieillesse, pour les garanties collectives et l'emploi des personnels. Nous tenons à rappeler que nous sommes profondément attachés à la Sécurité sociale issue du Conseil National de la Résistance et contre ce projet de loi. En effet, celui-ci valide une régression sociale et la fin de nos caisses de sécurité sociale en bafouant la démocratie sociale.

Au travers de cette communication, les directeurs voudraient que l'on se focalise uniquement et en commun sur un article de loi. Ils proposent aux administrateurs d'avoir des expressions unitaires uniquement sur cet aspect, en occultant le caractère néfaste de l'ensemble du projet de loi, qui met à mal l'ensemble de notre sécurité sociale et de notre système de retraite solidaire actuel.

Nous devons partout rappeler que nous sommes pour le retrait du projet de loi et donc nous refusons d'aborder la discussion sur un de ces articles. Nous vous appelons à ne pas répondre à des sollicitations qui vous amèneraient à participer à une motion exclusivement sur cet article mais au contraire au retrait de toute la loi. Nous appelons à soutenir les camarades des CARSAT et les personnels en participant aux journées d'action pour le retrait du projet de loi.



Nouvelle attaque du Medef contre un professionnel de santé !

Source : Association SMT

Appel disciplinaire public du Dr Nayt 26 février 9h15. Par une décision en date du 12 avril 2018, la Psychiatre Gael NAYT a été **condamnée à 3 mois d'interdiction d'exercice, dont un mois ferme** en première instance disciplinaire de l'Ordre des Médecins. Elle avait imputé un état de stress aigu à la situation professionnelle de son patient et avait décrit les complications sur son état de santé au cours des mois qui ont suivi. Pour prendre en charge médicalement une victime, le médecin doit entre-autres, investiguer les liens professionnels possibles à l'origine de la pathologie ; ce qu'a écrit le Dr Gaël NAYT, c'est son constat comme experte de son métier ! Pendant deux ans son patient lui a parlé en boucle du même traumatisme. **Et c'est son travail que de reconnaître qu'il est une victime.**

L'Ordre des médecins reproche au Docteur Gael NAYT, psychiatre, d'avoir établi un lien de causalité entre son travail et sa santé, sans avoir constaté ses conditions réelles de travail. Il lui reproche d'être sorti de son rôle en prenant position comme aurait pu le faire un expert judiciaire, alors qu'elle n'avait pas été mandatée à cette fin ! Il feint d'ignorer le rôle de la clinique médicale pour établir un diagnostic attesté. Ainsi aucun médecin ne pourrait plus sur la base de son examen clinique et du faisceau d'indices qu'il a rassemblé concernant l'histoire de la maladie, prendre en charge une victime de la maltraitance d'une entreprise, sous peine d'interdiction d'exercice !

Les victimes sont privées par la suite de leurs droits à réparation ! Ceci est contraire à la déontologie médicale !

Le Conseil des Prud'hommes puis la cour d'appel de Versailles ont condamné l'employeur à verser au patient du Docteur NAYT 25.000 euros de dommages et intérêts, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et 3.000 euros pour préjudice de santé. L'employeur s'est alors désisté de sa plainte ordinaire. Seul l'Ordre départemental qui s'y était associé a poursuivi, en première instance puis en appel. Le conflit jugé par l'ordre des médecins est en réalité celui entre un employeur et son salarié, qui n'a jamais été convoqué ni entendu par l'Ordre. Il est même ici éteint juridiquement. L'ordre des médecins protège l'employeur mis en cause juridiquement par un salarié, en recevant la plainte de l'employeur contre le médecin attestant d'un lien entre l'atteinte à la santé et le travail. La condamnation disciplinaire systématique du médecin vise à empêcher cela ! Il y a un détournement d'objet de la juridiction disciplinaire !

NOUS DEMANDONS :

- l'arrêt des poursuites contre le Dr NAYT
- **L'interdiction de la recevabilité d'une plainte d'employeur - tiers étranger à la relation médicale** - devant l'ordre des médecins et sa transmission automatique au Procureur de la République
- **L'obligation pour l'ordre des médecins, suite à une plainte d'employeur, de ne pouvoir l'instruire que si le patient est présent ou représenté** (Contrairement à la loi Kouchner, ce n'est jamais le cas devant une chambre disciplinaire)
- **La suppression de la juridiction d'exception** des chambres disciplinaires ordinaires qui démontrent encore une fois leur nocivité



L'Actu...

Carton rouge

Source : https://www.liberation.fr/debats/2020/01/10/carton-rouge-contre-la-revolution-conservatrice-d-emmanuel-macron_1772241

Nous prenions pour un coup de com' le titre du livre-programme du candidat Macron, Révolution. Nous avons tort. Élu président, Emmanuel Macron développe avec son gouvernement une **révolution libérale autoritaire sans précédent** depuis Margaret Thatcher. **Avec violence** contre quiconque proteste.

Jamais depuis longtemps, autant de manifestant·es n'ont été arrêtés, souvent « préventivement », c'est-à-dire sans délit. Jamais depuis longtemps, les forces de l'ordre n'ont à ce point, et par doctrine délibérée, **matraqué, gazé, éborgné, mutilé** - les journalistes sont également visés.

Le sociologue Norbert Elias, restituant le lent processus de civilisation européen, en rappelait quelques dimensions : « pacification des conflits », régulations publiques, interdépendances entre les personnes, notamment.

Sous ce rapport, en toute rigueur, **le gouvernement d'Emmanuel Macron décivilise**. Après la loi Travail au détriment du public et du privé, après la réforme des APL, après celle de l'assurance-chômage, après la loi « transformation de la Fonction publique », la réforme des retraites par points s'inscrit à son tour dans ce mouvement plus vaste de révolution conservatrice. **Lequel dépacifie et produit une démolition inédite du système social français**.

La « révolution » d'Emmanuel Macron abat les régulations publiques. Boîte de Pandore, **elle libère les intérêts de la finance et des employeur·ses privés**, ces rentabilités de courte vue qui méprisent la planète, les femmes, les hommes. Pendant que sont privatisées les entreprises publiques.

La « révolution » d'Emmanuel Macron décivilise : en place des interdépendances et des solidarités d'hier, elle produit partout du « chacun seul ».

La réforme Blanquer du bac rend les élèves « **chacun seul** » face à des orientations où joue d'abord le capital culturel hérité (ou pas). La loi Pénicaud rend les salarié·es du privé « **chacun seul** » face aux patron·nes, libres désormais de licencier aisément. Les concurrences s'avivent plus encore et les avenir·s s'insécurisent. Ce qui empêche qu'entre salarié·es se forge de l'intérêt commun, un « nous ».

Chacun seuls, les usager·es des services publics, affrontés aux pénuries de personnels et de financements, à la ruine organisée des diverses fonctions publiques (et même l'hôpital).

Chacun seuls aussi les étudiant·s de milieux populaires, aux bourses non revalorisées, qui enchaînent les jobs précaires pour financer (mal) leurs études. **Chacun seuls, les chômeur·ses** qui vite basculent au RSA s'ils et elles refusent de travailler n'importe où, à n'importe quel prix - quand il y a une proposition de travail. **Chacun seul, c'est le projet**, pour les salarié·es face à leurs retraites. Chacune seule aussi, les générations, appauvries et ainsi incapables de s'entre-aider.

Aujourd'hui il nous revient à toutes et tous de **sauvegarder la civilisation sociale** issue des luttes du passé et du Conseil National de la Résistance. Les grévistes, premiers remparts contre cette « révolution », ouvrent un moment décisif. C'est pourquoi les soutenir via les caisses de grève est indispensable, et ce tout au long du mouvement. Mais, **nous devons nous aussi nous engager**.

Chacune et chacun, doit entendre l'appel des grévistes de la première heure à venir les rejoindre ou les relayer - et pas seulement les jours de manifestation.

Chacune, chacun, doit pouvoir dire non au chacun seul universalisé, qui risque de devenir un « sauve-qui-peut général », et dont la générale pourrait surgir du Rassemblement national.

Comme en 2005, à propos du Traité de Constitution Européenne, nous voulons également organiser sur le territoire un mouvement de rencontres et d'entre-aides pour dire « non au chacun seul ». Comme les étudiant·es québécois qui, en 2012, ont empêché la privatisation de leur système universitaire, nous appelons chacune et chacun à épinglez sur un vêtement ou sur un sac un carré de feutre rouge, et à tendre de la sorte un « **carton rouge au chacun seul** ». Nous espérons que certains samedis puissent converger celles et ceux qui sont dans la grève avec celles et ceux qui n'y sont pas, mais qui refusent, pour eux et les jeunes générations, la destruction de nos protections et de nos droits longuement conquis. Comme les Gilets Jaunes et les mobilisations écologistes, nous invitons au refus durable.

Cette révolution conservatrice ne pourra être arrêtée que si ensemble, chacun devenu « nous », nous prenons notre part.



Collectif de la DARES : Travail des seniors et Retraite

Source : [6 pages DARES](#)

Depuis plus d'un mois les syndicats de salariés se mobilisent contre le projet de réforme du système de retraites présenté par le gouvernement. Jean-Paul Delevoye, ancien haut-commissaire à la réforme des retraites, déclarait, avant sa démission forcée, que cette réforme « doit être l'occasion de réfléchir collectivement à notre modèle de société, aux valeurs sur lesquelles nous voulons fonder notre pacte social ».

Un collectif d'agents mobilisés contre cette réforme au sein de l'Insee a récemment rassemblé des données issues de la statistique publique qui infirment les principales justifications de la réforme.

« À notre tour, nous, collectif d'agents de la DARES, direction statistique du ministère du Travail, voulons contribuer à cet exercice, en présentant des données sur la situation actuelle des seniors à l'égard du travail et de l'emploi. Nous espérons participer ainsi à la réflexion collective sur notre modèle de société. »

NB : collectif soutenu par la CGT

L'emploi des seniors avant la retraite Peut-on demander à l'ensemble de la population française de travailler jusqu'à 64 ans ?

Emploi des seniors : une situation déjà fortement dégradée.

La réforme, comme beaucoup d'autres mesures récentes visant à augmenter l'activité des seniors vise à prolonger la durée d'activité des seniors dans un contexte où leur situation d'emploi est déjà très dégradée, en particulier pour les moins qualifiés.

Inactivité forcée et chômage de longue durée : les seniors particulièrement touchés.

Depuis 2008, du fait des réformes successives, l'âge moyen de départ à la retraite a augmenté, jusqu'à 62 ans et demi en 2017.

Si le taux de chômage des seniors apparaît relativement faible (7,5 % pour les 60-64 ans), c'est qu'il masque un fort taux d'inactivité : entre 59 et 61 ans plus d'un senior sur cinq est inactif sans être encore à la retraite, souvent découragé après une recherche d'emploi longue et infructueuse ou pour des raisons de santé (infra). **L'inactivité des seniors rime souvent avec pauvreté.** En 2015, 11 % des personnes âgées de 53 à 69 ans (soit 1,4 million de personnes), ne perçoivent ni revenu d'activité ni pension de retraite, de droit direct ou de réversion. **Ces seniors sans emploi ni retraite, en majorité des femmes, sont moins diplômés que les autres et en moins bonne santé.** Avec un niveau de vie médian de 1 270 euros par mois, leur taux de pauvreté atteint 32 %, contre 7 % pour les autres seniors en emploi ou à la retraite. Quand ils sont au chômage, les seniors y demeurent longtemps : 68 % des chômeurs âgés de 55 à 64 ans le sont depuis un an au moins sans interruption.

Parmi les seniors demandeurs d'emploi s'étant inscrits à Pôle emploi en décembre 2016, 72 % sont ainsi encore au chômage 18 mois plus tard (contre 45 % pour l'ensemble des inscrits), et 51 % n'ont occupé aucun emploi durant ces 18 mois (contre 21 %). Selon Pôle emploi, la durée moyenne au chômage des plus de 50 ans est de 546 jours, contre 336 jours pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. C'est notamment parce **qu'ils font l'objet de discriminations** : trois managers sur quatre évoquent l'âge comme un facteur défavorable à l'embauche, ce qui est confirmé par d'autres travaux où l'âge est ainsi, avec le sexe, le premier motif évoqué de discrimination au travail. L'automatisation des processus de recrutement joue également, en défaveur des seniors, accordant beaucoup plus de valeur aux diplômes et autres critères formels, qu'aux parcours professionnels et aux compétences acquises, rendues invisibles par ces méthodes d'embauche.

Une situation encore plus dégradée pour les femmes

Quand elles sont au chômage, la durée moyenne de chômage des femmes de 50 à 59 ans est de 53 jours supérieure à celle des hommes du même âge. Les montants qu'elles perçoivent par l'assurance chômage sont significativement plus faibles, de 33 % en moyenne. A partir de 60 ans cet écart atteint 44 % : 950 € nets par mois pour les femmes, 1 650 € pour les hommes, reflet des inégalités de salaires et de carrières.

La retraite par points : désavantageuse pour les seniors en inactivité ou à temps partiel

Non seulement beaucoup de seniors, notamment parmi les moins qualifiés, ne sont ni en emploi ni au chômage avant leur retraite et ne pourront donc pas accumuler de points ; mais ceux qui sont en emploi sont plus souvent à temps partiel en fin de carrière, ce qui les défavorisera de nouveau par rapport au système actuel où ces années pouvaient ne pas compter parmi les 25 meilleures et donc ne réduisaient pas les droits à retraite. En effet **les salariés seniors sont deux fois plus nombreux que les 30-54 ans à déclarer être à temps partiel pour raison de santé**. En particulier, les ouvriers de 55 à 64 ans déclarent 5 fois plus souvent être à temps partiel pour raison de santé que les cadres. Plus de 40 % des 55-64 ans à temps partiel ont une durée de travail inférieure ou égale à un mi-temps.

Travail, retraite et santé des seniors : de fortes inégalités

Les difficultés des seniors sur le marché du travail touchent particulièrement les employés et les ouvriers, dont la santé a souvent été affectée par un travail pénible.

Inactivité avant la retraite : souvent à cause d'une santé dégradée par le travail

Les seniors devenus inactifs avant d'avoir liquidé leur retraite indiquent que les principaux motifs d'arrêt d'activité ont été un licenciement (37 %) ou des problèmes de santé rendant le travail difficile (35 %). Les problèmes de santé et d'emploi des seniors ne sont pas sans lien avec leur travail antérieur. Les salariés qui ont exercé pendant au moins quinze ans des emplois pénibles sont moins souvent en emploi, et bien plus souvent limités dans leurs activités quotidiennes (24 % contre 17 % des personnes qui n'ont pas été exposées au moins 15 ans). La pénibilité physique au travail est un facteur considérable d'inégalités : 61 % des aides-soignantes déclarent au moins une contrainte physique intense, ainsi que 79 % des ouvriers du second œuvre du bâtiment ou 80 % des ouvriers qualifiés de l'automobile, contre 38 % de l'ensemble des salariés en 2010. Les mêmes écarts se retrouvent pour l'exposition aux risques chimiques cancérigènes, qui touchent prioritairement les ouvriers.

Pénibilité du travail : toujours pas prise en compte

Avec l'âge, nombre de travailleurs, particulièrement chez les ouvriers, n'arrivent donc pas à se maintenir en emploi en raison de leur état de santé. Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), introduit par la réforme des retraites de 2013, était supposé compenser ces inégalités en permettant aux salariés les plus exposés au cours de leur carrière de partir plus tôt à la retraite (2 ans au maximum, après 20 ans d'exposition reconnue). Mais du fait d'une mauvaise volonté patronale le C3P n'a pas tenu ses promesses : alors que l'étude d'impact de la loi de 2013 prévoyait que chaque année 3,3 millions de salariés pourraient y avoir droit, cela n'a été le cas que pour 870 000 salariés en 2016 et 650 000 en 2017, respectivement 26 % et 20 % des bénéficiaires potentiels.

La réforme de 2017, décidée sous la pression du Medef, a encore affaibli sa portée en supprimant 4 critères de pénibilité (postures pénibles, charges lourdes, vibrations, agents chimiques dangereux), qui concernaient particulièrement des professions difficiles comme les ouvriers du bâtiment ou les aides-soignantes. **En supprimant les régimes spéciaux, la réforme élimine les rares dispositifs qui permettaient vraiment aux salariés exerçant des métiers pénibles de partir plus tôt**. Les ouvriers, plus longtemps au travail mais moins longtemps à la retraite que les cadres.

Les plus diplômés (niveau bac +5, soit 17 % d'une génération) terminent leurs études à 25 ans environ,

contre 19 ans au niveau CAP-BEP (13 %) et 18 ans en l'absence de tout diplôme (14 %). Travaillant plus tôt, les ouvriers et employés profitent également moins longtemps de leur retraite : l'espérance de vie en France a certes progressé depuis 1947 (+3 années pour les femmes et +4,9 ans pour les hommes entre 1997 et 2017, mais demeure très inégale selon la position sociale. **Entre les 5 % les plus aisés et les 5 % les plus pauvres, l'écart d'espérance de vie approche 13 ans pour les hommes.** Les hommes ouvriers risquent beaucoup plus de mourir avant 60 ans que les hommes cadres (13 % contre 6 %) ; l'écart est un peu moins important pour les femmes (5 % pour les ouvrières contre 3 % pour les femmes cadres) Les cadres retraités, vivant plus longtemps, bénéficient de leurs retraites pour une durée plus longue que les ouvriers, en moyenne 23 ans contre 20 ans chez les hommes et 29 ans contre 26 ans chez les femmes L'écart entre cadres et ouvriers se creuse plus encore lorsque l'on considère l'espérance de vie sans incapacité. A 35 ans, selon le type d'incapacité, un cadre espère en moyenne vivre 34 à 45 ans sans incapacité, contre 24 à 38 ans pour un ouvrier

En somme, pour une même durée de cotisation, les cadres passent plus de temps en retraite et en bonne santé que les ouvriers.

Les réformes à l'étranger : des retraités appauvris

Dans de nombreux pays de l'OCDE, le système des retraites actuel est le fruit de réformes enclenchées au cours des années 1990 après des périodes de concertation entre partenaires sociaux et État relativement longues. La mise en œuvre de ces réformes a été par ailleurs étalée sur une période également assez conséquente. Trois pays sont souvent évoqués comme exemplaires en matière de réformes sociales et/ou d'indicateurs de performance économique : la Suède, l'Allemagne et le Royaume Uni.

La Suède a été citée à plusieurs reprises comme une source d'inspiration. En 1994, elle a adopté un système à points, entré progressivement en vigueur à partir de 2001. Les retraites jusqu'à-là indexées sur les quinze meilleures années et liquidées après trente ans de cotisations pour une pension à taux plein, sont désormais basées sur des cotisations fixes ; leur niveau dépend de l'âge de départ, de l'espérance de vie et de la situation économique du pays. Le montant annuel de la retraite est obtenu en divisant les cotisations versées pendant la vie active par le nombre d'années restant à vivre, selon l'espérance de vie moyenne, incitant à un départ plus tardif à la retraite. Le départ aujourd'hui fixé à 65 ans va progressivement passer à 67 ans en 2026. Ce système a pour objectif d'empêcher la possibilité d'un déficit en permettant à la valeur du point de fluctuer. Les pensions peuvent alors baisser en période de crise, comme cela fut le cas en 2010, 2011 et 2014.

D'après l'OCDE, le taux de remplacement est passé de 60 % du dernier salaire il y a 20 ans, à 53,4 % aujourd'hui. Le taux de pauvreté des plus de 65 ans est, selon Eurostat, de 14,6 % en 2018 contre 7,3 % en France.

En Allemagne, en dépit des réformes qui se sont succédées depuis les années 1990, le financement du système des retraites ne parvient toujours pas à faire face au vieillissement de la population et à la baisse du nombre d'actifs. Pourtant, la durée de cotisation a été plusieurs fois rallongée et l'âge de départ à la retraite a été progressivement reculé à 65 ans ou à 67 ans (pour les personnes nées après 1964). Pour percevoir une retraite à taux plein, il faut avoir cotisé 45 ans. Les cotisations-retraite (salarié et employeur) déjà à 18,6 %, atteindront 20 % en 2025. Selon Eurostat, **18,7% des retraités sont pauvres et les écarts entre les pensions des hommes et celles des femmes sont les plus élevés des pays de l'OCDE.**

Au Royaume-Uni, l'État verse 200 euros par semaine environ à tous ceux qui ont cotisé pendant 35 ans. L'âge minimum légal de départ à la retraite aujourd'hui de 65 ans, va passer à 66 ans en 2020, 67 ans en 2028 et 68 ans en 2037. Le taux de remplacement du dernier salaire n'est que de 28 %. À cette retraite publique peut s'ajouter un régime par capitalisation, dont le montant dépend de l'état des marchés financiers. Le taux de pauvreté des plus de 65 ans est très élevé : 19,3 % selon Eurostat.

En France, le taux de pauvreté des plus de 65 ans se situe en 2018 à 1,7 point au-dessous de celui des 55-64 ans. C'est là une caractéristique distinctive du système de retraites français actuel : cela n'a pas toujours été le cas auparavant (jusqu'en 2010, le taux de pauvreté des plus de 65 étant plus élevé que celui des 55-64 ans), et peu de pays de l'OCDE présentent des taux de pauvreté des seniors aussi faibles.

Par exemple, le 17 juillet 2017 : La Suède a su faire évoluer son modèle social sans jamais le trahir et en conciliant un modèle de compétitivité (...) et une vraie exigence de justice sociale.

Les principales mesures de politique publique récentes ayant eu un impact sur l'activité des seniors

Les évolutions du régime principal de retraite

Depuis 1993, de nombreuses mesures ayant eu un impact direct sur l'activité des seniors ont été adoptées. Les canaux par lesquels ces impacts ont transité sont notamment :

- L'allongement de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein (de 150 trimestres en 1993 à 172 pour les générations nées après 1973 avec la réforme des retraites de 2013). Une règle explicite de dépendance de la durée de cotisation nécessaire pour le taux plein à l'espérance de vie ;
- Le recul des différents âges légaux : l'âge légal d'ouverture de droits (de 60 à 62 ans, réforme de 2010), l'âge de départ à taux plein (65 à 67 ans, réforme de 2010), l'âge de mise à la retraite d'office (de 60 ans à 65 ans puis 70 ans, réformes de 2003 et 2009) ;
- L'introduction et la disparition de dispositions spécifiques : variation des taux de décote et de surcote par rapport à l'âge du taux plein, mise en place de contributions spécifiques sur les préretraites d'entreprise, extinction des différents dispositifs de préretraites publiques (14 000 bénéficiaires en 2017 contre 250 000 en 1996), disparition de la dispense de recherche d'emploi, introduction des départs anticipés à la retraite pour carrière longue (réforme de 2003).

Comme dans les autres pays de l'OCDE, les raisons invoquées pour justifier ces réformes ont été le vieillissement de la population, l'allongement de l'espérance de vie et le risque de déséquilibre financier du système.

Le cas des retraites complémentaires

La retraite des salariés du privé et des agents non titulaires des 3 fonctions publiques, est composée d'un régime général, dans lequel la pension est basée sur le nombre de trimestres cotisés et sur un taux de remplacement d'un salaire de référence et d'un régime complémentaire, basé sur un système à points (respectivement AGIRC-ARRCO et IRCANTEC). Au cours des deux dernières décennies le rapport entre la valeur d'acquisition du point (le coût du point, indexé sur les salaires) et la valeur de service au moment de la retraite (la valeur du point au moment de la liquidation de la pension, indexée sur l'inflation), a été progressivement réduit. La valeur de service de l'IRCANTEC est ainsi passée de 12,09 % à 7,75 % en 9 ans ; pour l'AGIRC-ARRCO, un cotisant acquiert pratiquement deux fois moins de droits en 2018 à l'ARRCO qu'il en acquerrait en 1973 avec le même euro de cotisation. Dans les deux cas, une même somme cotisée ouvre donc droit à moins de points de retraite.



Le travail OFCT, la CGT et LSR

Assemblée Générale de LSR 56

Loisirs Solidarité des Retraités du Morbihan est une association de retraité·es. Rappelons brièvement notre histoire : LSR a été **créée** nationalement en 1981 et dans le Morbihan en 1993 **par des militant·es syndicaux de la CGT**. Elle s'est depuis, ouverte à toutes les personnes à l'âge de la retraite qui partagent ses valeurs - valeurs qui sous-tendent toutes les activités que nous proposons : **valeurs d'humanisme et de solidarité**. Elle est ouverte au monde qui l'entoure, LSR est opposée à tout ce qui concourt à l'exclusion et aux inégalités. LSR est donc, par nature, une association engagée. Dans le Morbihan, nous avons trois sections : Lorient, Vannes et la Chorale Mémoire Ouvrière qui nous a rejoints en 2013 et qui vient de fêter des vingt ans.

Après ce bref retour à nos statuts, à ce qui nous fonde, j'ai envie, dans ce rapport moral qu'on prenne un petit temps pour réfléchir à ce R qui, dans notre sigle, désigne les **Retraité·es**. Selon les statisticien·nes, nous sommes **placés dans la catégorie des inactif·ves**. C'est d'ailleurs ce qui autorise le gouvernement actuel à dire qu'il donne la priorité au travail pour justifier les mesures prises à l'encontre des retraité·es : hausse de la CSG, gel des pensions etc. De manière implicite, nous serions des privilégié·es, des paresseux·ses, qui vivraient sur le dos des actif·ves. Tout cela c'est faire fi de manière très violente, du fait que nous avons travaillé toute notre vie et nous avons contribué par notre travail à la vie sociale.

Mais ils/elles sont inactifs les retraité·es ? Regardons-nous : nous ne cessons de travailler, pour nous, pour nos familles (aide à la garde des petits-enfants - aide aux âgé·es), action comme bénévoles, en faveur des autres dans des associations d'éducation populaire, humanitaires, actions dans des partis politiques, des syndicats, comme élu·es dans les mairies, les collectivités.

Par nos travaux, nous jouons donc un rôle considérable dans la cohésion sociale... Non, les retraité·es ne sont pas des inactif·ves. Certes, par définition, nous avons quitté nos activités professionnelles, ce qui pour certain·es a été une libération, pour d'autres un déchirement - nous avons le temps de penser un peu à nous, comme ces femmes dont on a dit pendant toute leur vie qu'elles ne travaillaient pas mais qui en fait, ont toute leur vie, beaucoup travaillé elles aussi à l'entretien du foyer, à l'éducation des enfants, au maintien de la cohésion familiale, à l'engagement dans des associations de parents d'élèves...

Nous avons laissé tout cela mais nous travaillons plus que jamais et ce travail a une valeur considérable. J'ai envie, pour la retraite, de retenir la définition qu'en donne Bernard Friot : la retraite, c'est le moment du travail choisi libéré de la relation de subordination du salariat.

Pour autant, le passage à la retraite est une rupture qui peut être synonyme de solitude et s'accompagner d'un terrible sentiment d'inutilité. Et c'est là que LSR joue un rôle considérable. C'est pourquoi est important **le L de LSR qui veut dire Loisirs**. **Les activités de Loisirs que LSR proposent sont autant d'occasion d'avoir des relations sociales agréables et gratifiantes**, contribuant ainsi à notre bien-être et peut-être un peu à notre santé... Il y a une bonne ambiance à LSR me disait la semaine dernière un camarade. Oui, il y a une bonne ambiance, mais cette bonne ambiance n'est pas venue toute seule, c'est quelque chose qui a été construit lentement dans le temps, grâce à tout ce qu'ont fait les équipes précédentes.

Cette bonne ambiance, conviviale et fraternelle, elle s'entretient donc comme un trésor précieux : respect, attention portée à l'autre, écoute, tolérance, reconnaissance de la contribution de chacun·e à la vie collective, reconnaissance du travail fait par les camarades impliqués, acceptation de l'autre tel qu'il/elle est... sont les secrets de cette bonne ambiance et de ce sentiment de confiance qui fait qu'on a l'impression de retrouver des ami·es et même un peu une famille à chacun des moments qui rythment notre vie associative ...

Le S de Solidarité qui est au cœur de notre sigle est aussi au cœur de la vie de notre association : solidarité entre nous tout d'abord par l'attention que nous essayons de porter à nos camarades, quelquefois fragilisés par la maladie ou par des soucis familiaux.

Solidarité vivante aussi envers celles et ceux qui ont une toute petite retraite (rappelons que 35 % des femmes ont une retraite inférieure à 1000 €) à travers des dispositifs comme BSV dont Annie vous parlera tout à l'heure, ou Séniors en Vacances que Marcel de la Fédération LSR abordera également. En fait à travers tout ce que nous proposons, nous veillons toujours à ce que cela soit accessible financièrement à toutes et tous.

LSR porte l'idée que tous les retraité·es doivent avoir accès à une retraite digne (c'est un peu plus émancipateur que la notion de pouvoir d'achat !). Les retraité·es ont en effet bien d'autres aspirations que celle de pouvoir acheter. Ils/elles aspirent aussi à avoir accès aux loisirs et à la culture. Ce souci de proposer à travers toutes nos activités (la chorale, les ateliers, groupes de lecture, sorties, visites, rencontres...), une dimension culturelle participe de ce souci. Nous l'avons montré tout récemment à travers la représentation d'une pièce de Marivaux suivie d'un débat. Par ailleurs de nombreuses visites ont marqué l'année : exposition Doisneau, musée de la compagnie des Indes, de Pont-Aven.

La solidarité, c'est être aussi avec toutes les catégories de la population qui sont exclues ou opprimées. LSR est pour cela, pleinement solidaire de la lutte contre la réforme des retraites et participe aux manifestations... Car les véritables injustices dans la retraite, elles se font dans le calcul qui en est fait mais aussi dans les conditions de travail.

LSR est pleinement solidaire bien sûr de la jeunesse qui souffre beaucoup aujourd'hui, entre exclusion sociale, précarisation et changement climatique...

Comment avons-nous essayé de mettre tout cela en œuvre ? Dans LSR Morbihan et chacune de nos sections, Lorient Vannes et la Chorale bien sûr !

Tout d'abord, une association ne vit que par les personnes qui s'y engagent... Et à LSR l'engagement collectif est exemplaire, il y a toujours des tas de mains qui se lèvent dès qu'il y a besoin d'aide : les membres du bureau, Joël, Loïc et leurs travaux quotidiens, les adjoint·es (Anne-Marie, Robert, Jean-Paul le vice-président qui connaît si bien LSR), les membres du CA, les président·es des sections et leurs bureaux, les animateur·trices d'ateliers, de randonnées, les organisateur·trices des voyages et celles et ceux que j'appelle les autorités morales qui ont contribué à la création de LSR dans le Morbihan, la création de Mémoire Ouvrière aussi qui fait partie de notre histoire depuis 2016.... Ces camarades, j'espère qu'ils/elles vont se reconnaître, sont toujours là pour donner des conseils, rappeler ses fondamentaux...et il y a évidemment la fédération et les camarades des autres LSR qui constituent un réseau vivant essentiel pour nous. Il y a aussi vous toutes et tous qui par votre aide, par votre présence, par vos petits messages gentils, donnent vraiment l'envie de faire vivre LSR !

« Les riches ne fraudent pas, ils optimisent.

Ils ne trichent pas, ils ont des phobies administratives.

Ils ne mentent pas, ils ont des oublis.

Ils ne fuient pas la justice, ils fuient l'injustice. »

Délibéré sur France Télécom - Tribunal de Paris

Source : Jean-Louis Osvath, inspecteur du travail

Le délibéré sur le jugement des prévenus de France Télécom a été rendu. Tous les prévenus et la personne morale ont été **condamnés pour harcèlement moral** dont les trois principaux à un an de prison (peine maximale prévue par la loi) dont huit mois avec sursis. La présidente, de la même manière dont elle avait mené les débats lors des audiences s'y est prise avec tact et pédagogie pour exposer par un résumé d'une dizaine de pages les 345 pages du délibéré. Ce résumé été lu à trois voix, pendant une heure, avec les deux assesseurs. La motivation a été exposée en quatre parties : 1) L'élément légal 2) Les faits, en cinq chapitres 3) La culpabilité 4) L'action civile.

1 L'ÉLÉMENT LÉGAL

Sur l'élément légal, le tribunal s'est attaché à rechercher dans la loi, ses contours, les circonstances de sa genèse et ce que la jurisprudence avait clarifié ainsi que l'avis du CSE (Conseil Économique et Social) de 2001 qui a été à la source de la loi de 2002. Il en résulte que les textes et débats n'ont pas exclu le harcèlement institutionnel des débats. Puis citant « Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient touchés » de La Fontaine, elle indiquait que **loin de se réduire à un conflit individuel, le harcèlement moral peut avoir ses racines profondes dans l'organisation du travail et dans les formes de management**. Trois enseignements en ont été tirés :

- le texte permet la répression institutionnelle d'un collectif de personnes
- il est nécessaire de démontrer trois conditions
 - a. Il s'agit d'une politique d'entreprise structurée et mise en œuvre.
 - b. Des agissements porteurs de dégradation.
 - c. Ils outrepassent le pouvoir de direction.

Les victimes dénommées demandent réparation

L'antériorité à la période de prévention a été écartée des motivations mais retenue comme élément de contexte, de début d'indice susceptible d'éclairer le tribunal. Le tribunal s'est donc attaché à rechercher si la politique de gestions des RH entrainait dans les 5 motifs.

2 LES FAITS Deux périodes distinctes

2002-2005

Durant cette période, les plans successifs de réduction d'effectif et de réorganisation ont permis de constater une évolution sensible des sources de fragilité, **l'usure psychique des personnels**, la diminution du nombre de fonctionnaires, source d'inquiétudes pour tout le personnel. La direction et en particulier les prévenus, ne pouvaient ignorer la fragilité dont elles étaient porteuses.

Puis la période 2005-2007

La déflation des effectifs mise en œuvre par une politique de gestion des RH de déflation, l'annonce de deux plans de départs naturels sont des éléments majeurs de la politique RH du plan NEXT. Bien qu'alertée, la direction a maintenu le cap. Il résulte du dossier et des débats que le plan ACT n'a eu d'autre objectif que celui d'accompagner les départs par une adaptation permanente à **une logique d'instabilité** pour favoriser la mobilité externe. Ces 18 mois ont été un tournant pour une politique RH déterminée. Le lien a été établi entre NEXT et les 22 000 départs. La réunion de l'ACSED à la maison de la Chimie a rappelé cette volonté d'avancer à marche forcée en citant également Mona Ozouf, historienne, qui rappelait que « **L'ensauvagement des mots fabrique et prépare l'ensauvagement des actes** ».

En 2006, le ton est donné, il y a urgence, **il faut des départs de gré ou de force**. La déflation des personnels est passée d'élément de contexte à objectif prioritaire, la formation des managers a été instrumentalisée en soutien à l'objectif, la rémunération indexée sur la déflation. Le choix d'une politique

à marche forcée s'est effectué par :

- des impératifs de mobilité externe
- rendre compte par rapport aux instructions
- le lien entre la déflation et les parts variables de salaire qui ne pouvaient être décidés qu'à un niveau stratégique.

Les agissements harcelants avaient pour objectif d'obliger à quitter l'entreprise. L'école de formation professionnelle des méthodes de management a contribué à servir à ces agissements.

La période 2007-2008 a vu donner à plein rendement les contrôles des départs, la modulation des parts-variables de salaire par rapport à la baisse des effectifs, le conditionnement des managers de proximité à cette déflation.

Ces agissements réitérés sont au-delà d'un usage normal du pouvoir de direction. La direction ne peut se défausser sur la hiérarchie intermédiaire d'un transfert au niveau local des responsabilités :

- le climat anxigène
- l'absence de poste ou s'adapter puis finir par être contraint au départ

Les suppressions de poste relèvent du pouvoir de l'employeur cependant elles doivent être respectueuses des conditions de travail et du code du travail. Il en résulte **un usage détourné des méthodes de management** que la direction ne pouvait ignorer, **alertée par les médecins du travail, l'inspection du travail, le CHSCT** dès 2007.

Le suicide de Monsieur Deparis en juillet 2009, un technicien marseillais qui mettait fin à ses jours en critiquant dans une lettre **le management par la terreur** : « Je me suicide à cause de France Télécom. C'est la seule cause » écrivait-il, a été un tournant qui a marqué la crise sociale. Pour autant, il n'y a pas suffisamment d'éléments qui permettent les poursuites au-delà des plans NEXT et ACT, les 22 000 suppressions de postes avaient été dépassées. La force de cette politique a cependant continué à s'exercer et a contribué au suicide de Monsieur Louvradox. Il ne s'agit pas de nouveaux agissements, ce sont les mêmes. A partir de 2009, la Direction a recherché à regagner la confiance des personnels. Les faits sont établis pour la période 2007-2008. La volonté n'est pas retenue au-delà de cette date.

3 LA CULPABILITÉ DES PRÉVENUS

Par rapport à Didier Lombard, Louis-Pierre Wenes et Olivier Barberot : la présidente rappelle qu'en matière pénale nul n'est responsable pénalement que de son propre fait. La culpabilité des prévenus repose sur une décision partagée d'accélérer la déflation des effectifs. L'absence ou le refus de l'un des trois n'aurait pas permis de continuer de la sorte. Par rapport aux délégations de pouvoir, celles-ci sont bien effectives dans la forme, cependant les faits retenus relèvent du pouvoir propre de Direction. Ils ont fait leur cette politique pour la décliner et elle a été partagée par chacun d'eux. Ils sont donc coupables de harcèlement moral. Orange est également déclaré coupable de Harcèlement moral. Madame Brigitte Dumont est condamnée pour complicité, sa note sur réussir ACT et les parts variables de salaire en fonction des critères relatifs à la mobilité. Madame Nathalie Boulanger condamnée pour complicité pour avoir reconduit la déclinaison du plan en 2006 Monsieur Cherouvrier pour avoir encouragé le plan Monsieur Moulin pour sa politique à marche forcée dans la région Grand Est.

4 L'ACTION CIVILE

Le tribunal condamne à la réparation des chefs de dommage. Le harcèlement moral institutionnel encourt 1 an de prison et 15 000 € d'amende. Les agissements qui ont eu pour objet ou pour effet de dégrader la situation ont été démontrés. **Les contestations unanimes de la défense relèvent du déni.** Les éléments de contexte évoqués, la dette, des évolutions technologiques, ne sauraient être retenus. Ces contraintes endogènes et exogènes étaient indiscutables. Monsieur Lombard au CA depuis 1997 a justement été nommé pour surmonter ces difficultés, PL Wenes et Olivier Barberot pour les mêmes raisons. Il ne s'agit pas de critiquer les choix stratégiques d'un chef d'entreprise notamment celui d'une politique de déflation des effectifs dès lors qu'elle demeure respectueuse du cadre légal et fixe un objectif accessible sans recourir à des abus. Il s'agit seulement de rappeler aux prévenus que les moyens choisis pour atteindre l'objectif fixé des 22 000 départs en trois ans étaient interdits. **Une politique**

respectueuse ne peut faire usage de moyens interdits. Les prévenus se sont dits surpris et attristés de constater les conséquences de cette politique. Ils ont systématiquement renvoyé à la hiérarchie intermédiaire les responsabilités. Ils ont été parfois surpris et heurtés et ont exprimé comme LP Wenes un sentiment d'incompréhension et d'injustice. **L'intention de nuire n'est pas nécessaire** et ce moyen de défense est inopérant. La méthode employée a entraîné une mécanique de pression par la hiérarchie intermédiaire sur l'intensification de la mobilité, le climat anxiogène alors **qu'ils ne pouvaient ignorer que le travail nourrit mais aussi structure la personnalité**. Et de citer à nouveau ils ne mouraient pas tous mais tous étaient touchés. Elle souligne le courage de ceux qui ont rompu le silence, le témoignage de personnes qui se sont toutes dites fières d'appartenir à France Télécom, qui se battent, qui ont perdu un être cher. Tous les prévenus avaient un casier judiciaire vierge.

Par ces motifs ont été déclarés **coupables** Didier Lombard, Olivier Barberot, Louis-Pierre Wenes condamnés chacun à 1 an d'emprisonnement dont 8 mois avec sursis et 15 000 € d'amende Mesdames Dumont et Boulanger, Messieurs Moulin et Cherouvrier chacun à 4 mois de prison avec sursis et 5 000 € d'amende France Télécom condamné à 75 000 € d'amende (la peine maximale 5 x 15 000 €).

Puis il y a eu énumération de la liste des parties civiles irrecevables, de celles recevables mais déboutées de leurs demandes et celles recevables qui figureront dans un tableau. Les indemnisations pour un certain nombre se montent à 45 000 € pour le préjudice, 15 000 € de dommage et intérêts et 15 000 € pour l'article 475-1. Au niveau civil, les condamnés devront verser plus de 5 millions d'euros.

Comme l'avait exprimé l'avocat de SUD, Jean-Paul Teissonnière, dans sa plaidoirie : « le droit pénal a une fonction répressive et une fonction expressive. Il doit exprimer les interdits majeurs d'une société. La question que vous devez vous poser est simple, presque enfantine : est-ce que c'était interdit ? On attend de ce jugement qu'il indique que ce qui s'est passé à France Télécom doit être rangé parmi ces interdits majeurs. »



La justice reconnaît une « faute » de l'État pour « insuffisance » dans la lutte contre la pollution de l'air

Source : Le Monde

Le tribunal administratif de Montreuil examinait le recours d'une mère et sa fille atteintes de pathologies respiratoires lorsqu'elles vivaient en banlieue parisienne.

« *Historique* ». Le mot est sur toutes les bouches après le jugement rendu par le tribunal administratif de Montreuil (Seine-Saint-Denis). Pour la première fois, l'État était poursuivi pour son **inaction face à la pollution de l'air, visé par un recours pour « carence fautive »** déposé par une mère et sa fille atteintes de pathologies respiratoires importantes. Pour la première fois, sa responsabilité a été retenue.

« *C'est une décision historique, car la responsabilité de l'État est enfin reconnue dans un dossier de pollution de l'air, déclare au Monde François Lafforgue, l'avocat des requérantes, qui ont dû quitter la banlieue parisienne à cause de crises d'asthme qui se sont aggravées avec le pic de pollution intense de décembre 2016. Le tribunal retient la faute de l'État dans son incapacité à lutter contre la pollution de l'air* ».

En l'occurrence, suivant les conclusions du rapporteur public, les juges ont reconnu « **la responsabilité de l'État** » pour « **carence** » dans la mise en œuvre du « **plan de protection de l'atmosphère** » en Ile-de-France. Ce plan est la stratégie de l'État pour « **rendre aux Franciliens un air de meilleure qualité en accélérant les mesures prises pour diminuer la pollution** ».

Dans son jugement, le tribunal de Montreuil estime ainsi que « **l'État a commis une faute du fait de l'insuffisance des mesures prises en matière de qualité de l'air pour remédier au dépassement, entre 2012 et 2016, dans la région Ile-de-France, des valeurs limites de concentration de certains gaz polluants** ». Il reprend également le terme de carence fautive : « **Si le dépassement des valeurs limites ne peut constituer, à lui seul, une carence fautive de l'Etat en matière de lutte contre la pollution atmosphérique [...], l'insuffisance des mesures prises pour y remédier est en revanche constitutive d'une telle carence.** »

Dépassements répétés des normes

La France est en infraction avec le droit européen pour ces violations répétées des normes sur la qualité de l'air. Depuis près de dix ans, elle fait l'objet de mises en demeure et autres avis motivés de la Commission européenne pour les particules fines (PM10) et le dioxyde d'azote (NO₂). Au point que **Bruxelles l'a renvoyée devant la Cour de justice de l'Union européenne** en 2018. Au point également que, en juillet 2017, le Conseil d'Etat enjoigne au gouvernement de prendre des mesures rapides pour mettre fin à ces dépassements. Deux ans plus tard, les limites ne sont toujours pas respectées dans une dizaine d'agglomérations françaises, dont l'Ile-de-France.

« *C'est un jugement historique pour les 67 000 Français qui meurent chaque année prématurément à cause de la pollution de l'air. Aujourd'hui, les victimes de la pollution comme des pesticides ne doivent plus avoir peur d'aller devant les tribunaux pour défendre leur santé, réagit Nadir Saïfi, vice-président de l'association Ecologie sans frontière (ESF). La justice envoie un message clair à l'Etat en l'incitant à ne plus protéger les lobbys pollueurs mais les citoyens* ». A l'origine de la première plainte contre X pour mise en danger d'autrui après le pic de pollution de mars 2014, ESF soutient Farida et sa fille dans leur démarche. Désormais débarrassée de ses problèmes respiratoires depuis qu'elle s'est installée à Orléans, Farida ne dit pas autre chose : « *J'espère que d'autres personnes dans mon cas oseront déposer plainte.* »

Trente-neuf instructions en cours

Le tribunal a en revanche estimé que le lien de causalité entre les problèmes médicaux et la pollution n'était pas suffisamment démontré et n'a donc pas retenu la demande d'indemnisation, qui était de 160 000 euros.

Pour M^e Lafforgue, qui envisage de faire appel, « la porte reste cependant ouverte pour Farida et les autres victimes de la pollution de l'air qui ont engagé des poursuites ». Olivier Blond, de l'association *Respire*, se dit également confiant : « Derrière Farida et sa fille, il y a des dizaines de personnes qui souffrent elles aussi de la pollution de l'air et qui ont des dossiers très solides. »

Selon nos informations, 39 autres dossiers similaires à celui de Farida sont en cours d'instruction dans divers tribunaux à Lyon, Lille ou Grenoble. Trois audiences sont déjà programmées devant le tribunal administratif de Paris, le 27 juin, dont celle de Clotilde Nonnez. Cette professeure de yoga parisienne avait été la première à attaquer l'Etat, en juin 2017, épuisée par les crises respiratoires à répétition.

« L'État prend acte de ce jugement, qui s'inscrit dans la lignée de l'arrêt du Conseil d'Etat du 12 juillet 2017, qui avait enjoint l'Etat à prendre de nouvelles mesures pour respecter les normes européennes en matière de qualité de l'air », a indiqué le ministère de la transition écologique et solidaire dans un communiqué publié en juin. « Depuis, le gouvernement a pris des mesures fortes afin de respecter les obligations fixées par la réglementation européenne, mais surtout garantir le droit de chaque Français de respirer un air qui ne nuise pas à sa santé, en agissant d'abord sur les causes de la pollution de fond », poursuit le gouvernement. Et de citer le projet de loi d'orientation des mobilités adopté en première lecture par les députés qui prévoit la fin de la vente des voitures thermiques à l'horizon ou le développement des zones à faibles émissions d'ici fin 2020 dans les agglomérations les plus polluées.

150 capteurs de pollution seront installés dans les écoles parisiennes les plus exposées

Capables de mesurer les particules fines et le dioxyde d'azote, ils vont être répartis cet été dans une cinquantaine d'établissements prioritaires.

Les enfants de l'école élémentaire La Fayette, dans le 10^e arrondissement de Paris, ont eu droit à un cours pratique avec deux intervenants surprises, mercredi 26 juin : la maire de Paris, Anne Hidalgo, qui ne leur est pas inconnue, et Michael Bloomberg, dont les parents se souviennent peut-être qu'il a été maire de New York de 2002 à 2013. La leçon ne portait pas sur la canicule, mais sur son corollaire, la pollution de l'air - un pic d'ozone est annoncé dans la capitale à partir de mercredi.

Cette école n'a pas été choisie en raison de son public franco-allemand, mais parce qu'elle fait partie des établissements parisiens les plus exposés à la pollution, comme l'avait révélé une carte inédite réalisée par l'association *Respire*, fin mars. Anne Hidalgo avait alors annoncé une campagne de mesures dans les établissements scolaires, dont les résultats doivent être communiqués aux parents.

Les sujets des E3C circulent sur le net.
Nous vous en proposons d'autres, encore plus intéressants et formateurs :

Sujet 1 (mathématiques) :
 M. Blanquer, ministre de l'éducation, affirme que 99,9 % des enseignants sont d'accord avec ses propos. Lors d'une pétition, 70000 enseignants se déclarent en désaccord avec M. Blanquer.
 1) Déterminer le nombre total d'enseignants.
 2) Vérifier la cohérence du résultat.

Réponses :
 1) 70 millions de profs en France !
 2) C'est plus que la population totale !

L'entretien...

Hélène Cixous « Une sorte de mise à mort de l'être au travail »

Source : L'Humanité

H : Pour l'écrivaine et philosophe Hélène Cixous, la vague de suicides chez France Telecom est « une **métaphore de la cruauté** qui se manifeste ailleurs aussi ». L'université n'est pas épargnée par « la **machine à déshumaniser** ».

La série de suicides chez France Telecom n'a guère suscité de réactions dans le monde intellectuel. Vous vous êtes récemment exprimée, en parlant à ce propos d'« assassinats » ...

HC : On recouvre avec le mot suicide la vérité sanglante de la chose. Il s'agit vraiment d'assassinats, des assassinats extrêmement pervers, c'est-à-dire qu'on fait tout pour que les gens se suppriment. **Ce sont des histoires de suppression** : suppressions de postes, suppressions d'âmes, de cœurs, de corps... L'histoire de France Telecom, qui est atroce, est une métaphore de la cruauté qui se manifeste ailleurs aussi. J'appartiens à l'université. L'université subit **une double violence** en ce moment. **On lui demande, sous prétexte d'autonomie, de s'auto-réduire**, de supprimer des postes de tous les côtés. **On délègue aux victimes la tâche de se supprimer elles-mêmes**. Il faut voir l'ignominie de la démarche. Les malheureux - reçoivent l'ordre du ministère : « Coupez-vous la tête vous-mêmes ! » Voilà. « Tuez-vous vous-mêmes ! » dit-on aux travailleurs de France Telecom et aux autres, « Exécutez-vous ».

Derrière ces ordres, il y a des souffrances. Pas seulement la souffrance d'autrefois, celle que nous connaissons : plus de travail, le chômage. **Il s'agit d'exil sur le lieu du travail, dans le travail même**. On crée des situations sans issue. Aucune possibilité de retrouver de l'humain. La machine à déshumaniser est tellement bien organisée. On installe maintenant dans les universités quelque chose qui s'appelle DRH : directeur des ressources humaines. Bien sûr, ça nous vient des États-Unis. De quoi s'agit-il ? De **l'exploitation de l'humain en tant que matériau**. C'est du minerai. Comment va-t-on organiser le minerai humain... Comment va-t-on traiter la matière humaine... Je vous assure que ces mots, les gens les sentent dans leur corps. C'est absolument abominable : se dire qu'on est traité comme un morceau de matière par un dénommé directeur des ressources humaines.

Au-delà de la crise économique, il y a une **crise de civilisation**. Dans l'université, tout le monde sait qu'il n'y a pas de recherche possible sans qu'il y ait ce qu'on appelle aux États-Unis « academic freedom », - liberté de pensée, d'expression académique. Eh bien, **ce qu'on supprime, c'est la liberté**, il n'y a plus aucune liberté, ni à l'université ni dans les entreprises. Nous sommes des employés au service d'une machine, et ces employés, ce sont des morceaux de matière broyée. Voyez par exemple la loi sur la mobilité, passée en plein mois de juillet, pour que personne ne puisse réagir : c'est la suppression a priori de toute liberté.

Mobilité ? Un mot pour vous dire qu'on va vous bouger, vous déplacer. Vous n'êtes plus qu'un boulon inerte, un petit pion. **Cette loi oblige les fragments à être déplacés, dévissés, et replacés n'importe où**, compte non tenu du destin d'une personne, des circonstances familiales, des besoins, etc. Et si on n'accepte pas, au bout de trois refus qui sont évidemment programmés, calculés - je ne doute pas qu'on mettra en place des solutions telles que les gens seront amenés à les refuser-, ils sont éjectés de leur position de fonctionnaire. Mobilité ? Déracinement. Au cœur des drames de France Telecom, il y a précisément les mobilités forcées » ...

Il y a ainsi une mise en place générale, chez les gens qui travaillent, de plus que de la déstabilisation : de la détresse la plus profonde. **Ils sont expulsés de leur droit à être humain.** Je trouve que c'est criminel. Comme les directives viennent d'en haut, il s'ensuit une sorte de **hiérarchisation de l'exploitation et de l'oppression** : le grand chef transmet le mal au moyen chef qui transmet ça au petit chef, etc. Ce qui se secrète - car c'est vraiment une sorte de maladie auto-immunitaire qui s'installe-, c'est du ressentiment et de la haine à chaque échelon. La solidarité, ça n'existe plus.

On sait que **les syndicats ne sont plus assez forts, assez protecteurs**, mais il faut dire que les systèmes de transmission de cette destruction s'assurent qu'il y ait **rupture de lien et isolement, de telle manière que les regroupements auto-défensifs d'autrefois ne se font plus.** À l'époque des Temps modernes, de Charlie Chaplin, les opprimés avaient la possibilité de s'organiser. Aujourd'hui, quand ils arrivent à s'organiser, ils ont plutôt tendance à **penser leur détresse en termes économiques**, alors que ce n'est pas ça : ce qui se cache derrière l'économique est une sorte de mise à mort de l'être au travail. On pense chiffres.

Chaque mot compte : on dit qu'on va « réduire les effectifs », on doit rendre des comptes « chiffrés » de **ce qui est incalculable, le sens, l'invention.** C'est insensé : les chiffres sont fous. Dans l'université, il y a aussi ce qu'on appelle la DBM : cela signifie que, tous les trois mois, vous devez indiquer au service de gestion financière vos projets, et les résultats escomptés ! Les enseignants deviennent des comptables promis à la faillite. Alors, bien sûr, les gens éprouvent **des humiliations épouvantables.** La vie, ce n'est pas ça : la vie, c'est converser avec les autres, faire circuler du sens...

H : Après toute une période où l'idéologie gestionnaire a dominé, avec les conséquences sur le travail que l'on constate aujourd'hui, n'est-on pas devant le défi de réarmer la pensée transformatrice sur la question du travail ? En particulier face à un Nicolas Sarkozy qui, lui, s'est emparé du sujet avec son fameux « travailler plus »

HC : J'abonde dans votre sens. Dans le monde de la littérature auquel je suis attachée, que j'essaye de défendre, parce qu'il est attaqué de tous côtés, on a aussi détruit la valeur travail. Il n'y a pas d'écriture qui ne soit pas un travail, une transmission de traditions. Alors même que la soi-disant littérature qu'on diffuse aujourd'hui partout, c'est de la **littérature qui ne travaille pas, qui ne se souvient pas, qui n'a pas lu.** Vous pensez bien que je suis pour la valeur travail. Nicolas Sarkozy dit qu'il faut travailler plus pour gagner plus. C'est un grand malheur d'envoyer un tel message aux travailleurs : c'est leur dire que le travail a comme équivalent le gain. Alors que c'est infiniment plus que ça : c'est évidemment la fierté, la satisfaction, la création, la beauté. Réduction monstrueuse que de dire une chose pareille



Formations syndicales

Secrétaire de CHSCT : 20 au 23 janvier 2020

Ce stage s'adresse aux militant·es en travail santé, aux élu·es et mandaté·es ou futurs élu·es et mandaté·es. Comment construire de la démocratie sociale, des stratégies de transformation du travail avec les travailleur·ses, le syndicat pour un rôle efficace de secrétaire du CHSCT ?

Niveau 2 : Être militant·e 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·e acteur·trice de la transformation du travail impliqué dans l'action collective et organisée.

Niveau 1 : Mon travail, il est comment ? 5 au 9 octobre 2020

☞ 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 spécifique « travail et IRP, CSE » 30 nov au 4 décembre 2020

☞ 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 travailleur·ses 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 :