

Lettre CHSCT N° 63

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



Mai Juin 2020



Sommaire

La Vie Syndicale

CGT Éduc et CGT CSD 71, lettre au président du conseil départemental

Les avis du CHSCT MESR

CGT AFPA, toujours force de propositions

CGT Éduc 76 : déclaration en CHSCT et avis

CGT Conseil régional Ile de France OCT : résultat d'enquête d'après des agents.es de lycée

Saisie de l'inspection du travail : autorisation permanente de circuler des membres CSE/CHSCT

CGT FERC Sup Nantes : déclaration

CGT Éduc 45 : communiqué de presse

CGT FERC Sup Toulouse 2 : lettre de la résistance ordinaire N°3

La CGT

Confinement, déconfinement... Vers une médecine du travail de sélection de la main d'œuvre

CGT UGICT : enquête conditions de travail en mode dégradé

Pénicaud met à pied un inspecteur du travail qui a tenté d'appliquer le droit

L'Actu

Résumé du délibéré de France Telecom par un inspecteur du travail

Lettre ouverte d'une enseignante

Le livre



CGT Éduc et CGT CSD 71

Lettre au président du conseil départemental

Objet: Ouverture des établissements scolaires et de petite enfance

Lors de son allocution du 13 avril dernier, le Président de la République a annoncé le maintien du confinement le « plus strict » jusqu'au 11 mai afin de « permettre au plus grand nombre de retourner travailler, redémarrer notre industrie, nos commerces et nos services. Le gouvernement préparera sans délai ces réouvertures avec les partenaires sociaux pour que des règles soient établies afin de protéger les salariés au travail. C'est la priorité... »

La CGT comme de très nombreuses autres organisations, constate le lien entre cette annonce et celle de la réouverture des crèches, écoles, collèges et lycées. En effet, **cette décision est totalement incompréhensible**. Le taux de contamination qui devrait atteindre 70 % de la population pour garantir l'immunité collective d'après des épidémiologistes n'étant pas atteint dans notre département. Cette réouverture précoce entraînerait donc une « deuxième vague » dont nous serions les victimes à coup sûr. Au nom de la sécurité et de l'efficacité le 16 mars dernier, le Président avait décidé de fermer tous les établissements de petite enfance et scolaires. Qu'y aurait-il de changé à cette réalité et ce danger depuis le 16 mars ? **Sauf à penser que l'école servirait uniquement de garderie pour les enfants de salariées sommées de reprendre leur activité**. Cette annonce inquiète à juste titre vos administrés pour leurs enfants, mais aussi pour la propagation du virus. Elle inquiète également les personnels des établissements d'enseignement et les enseignants eux-mêmes.

La commission culture du Sénat a même souligné « Une **décision empreinte d'impréparation et d'improvisation** » et « Des scénarii ne reposant pas sur un avis scientifique » et « Sans concertation » avec les responsables territoriaux. Le simple bon sens les amène à faire le constat que même avec la meilleure volonté de tous les acteurs, le respect des gestes barrières, la mise à disposition de protections individuelles, la distribution et la bonne utilisation de savon, la mise à disposition de moyens de transport sécurisés entre le domicile et l'établissement ... sont **concrètement impossibles !!**

Et pourtant, si de son côté le Président de la République s'est contenté de l'annonce, la décision et les conditions de la mise en œuvre vous incombent. C'est vous, au titre des compétences qui vous sont conférées qui porterez la responsabilité de la propagation du virus si vous ne remplissez pas les conditions d'un transport et d'un accueil parfaitement sécurisé face au Covid-19 pour les élèves. Ce qui, nous insistons là-dessus, est impossible. En cas de propagation au sein de la communauté éducative, au-delà des familles, ce sont tous les personnels dont le Code du travail et les statuts engagent également votre responsabilité d'employeur en matière de santé et de sécurité au travail qui seraient touchés !

C'est pourquoi la CGT vous demande de ne pas rouvrir les crèches, les écoles et les collèges à partir du 11 mai mais bel et bien en septembre. En ce qui nous concerne, nous encouragerons et soutiendrons tous les collègues, tous les personnels qui refusent de reprendre le travail, chacun sachant pertinemment que les garanties de protection sanitaire ne pourront être assurées. Certes, il est possible que l'on vous objecte le pouvoir supérieur de l'État et la possible substitution du Préfet, ce qui toutefois restera largement à démontrer sur le plan du droit. Quoi qu'il en soit, votre refus de réouverture sera un acte de responsabilité politique fort dans la lutte contre cette pandémie. Charge au gouvernement de prendre les siennes, en arrêtant de souffler le chaud et le froid dans la gestion de cette crise partagée entre la lutte contre le virus et les intérêts financiers.

Avis pour le CHSCT MESR

Source : <https://www.ferc-cgt.org/compte-rendu-chsct-ministere-de-l-enseignement-superieur-et-de-la-recherche>

Déclaration liminaire : le CHSCT déplore les injonctions contradictoires qui ont été transmises aux travailleur·ses du MESR avant le début du confinement le 17 mars 2020.

- Ainsi, s'agissant du foyer d'infection de l'Oise, et alors que les écoles, collèges et lycées du département étaient fermés, la ministre de l'ESR a salué, sur Twitter, « l'engagement de l'université de Haute-Alsace et de l'UTC pour accueillir des étudiants ».
- Puis, le vendredi 13 mars 2020, les organisations syndicales réunies à 12h au ministère ont entendu la ministre affirmer que « les établissements ne sont pas fermés, simplement ils ne reçoivent plus d'étudiants », en demandant en conséquence à tous les personnels de se rendre physiquement dans leurs établissements le lundi 16 mars, veille du confinement. Des contre-ordres désordonnés devaient leur arriver en ordre dispersé le dimanche 15 mars.
- Le comité constate que les propos inconséquents de la ministre pourraient relever de la mise en danger de la vie d'autrui.

Avis 1 - Le CHSCT MESR a constaté que les CHSCT au sein du ministère, y compris le CHSCT ministériel, n'ont pas été réunis (sauf exception) lors des deux semaines qui ont précédé le confinement (entre le 3 et le 16 mars 2020), ce en dépit de nombreuses demandes des membres des CHSCT. Les plans de continuité de l'activité (PCA), les dispositifs de fermeture, les procédures d'identification des agent·es réquisitionnés, les informations sur les conditions de travail en mode dégradé, n'ont pas été présentés au CHSCT. Le comité est au regret de constater le non-respect de l'article 8 du préambule de la constitution de 1946 : " Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.".

- Le CHSCT MESR demande à être réuni de façon hebdomadaire tant que nos établissements restent fermés. Décliner vers tous les établissements la demande d'une réunion hebdomadaire.
- Le CHSCT MESR demande que ces réunions soient organisées en visioconférence comme le prévoit l'article 67 du Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Avis 2 - Le CHSCT MESR demande à la ministre qu'elle présente au CHSCT un bilan de la situation des établissements après l'application des Plans de Continuité des Activités (PCA) dans les établissements du MESR : fonctions vitales identifiées, nombre d'agent·es réquisitionnés sur site, en télétravail, travail à distance, ASA, arrêt maladie etc. par métier et par catégorie ; il demande à la ministre que tous les établissements de l'ESR présentent cette information à leurs CHSCT pour avis.

Avis 3 - Le cadre général des fonctions vitales doit être défini par le ministère et présenté pour avis en CHSCT ministériel avant d'être décliné et présenté en CHSCT d'établissements pour avis.

Avis 4 - Le CHSCT MESR demande à la ministre de s'assurer que la continuité des activités ne concerne que les seules fonctions vitales, à l'exclusion de toutes les autres, afin de ne pas exposer inutilement des agent·es, dont la présence ne serait pas strictement indispensable, aux risques liés à une rupture du confinement ; le comité demande à la ministre de lui présenter un bilan des mesures barrières adoptées (trajet domicile-travail, distance physique, hygiène renforcée, travail isolé, ...) afin de garantir la santé et la sécurité des travailleur·ses présents sur les sites des établissements d'ESR ; il demande à la ministre que tous les établissements de l'ESR présentent ces mesures à leurs CHSCT pour avis.

Avis 5 - Le CHSCT MESR demande à la ministre que le confinement imposé aux agent·es ne nuise pas à leurs moyens d'existence matérielle et à leur sécurité sociale ; il lui demande de s'assurer que tous les agent·es confinés sont bien sous le régime des Autorisations Spéciales d'Absences pour toute la durée du confinement, sans porter atteinte à leur salaire complet ni à leur droit à congés, ce pour toutes les administrations et tous les établissements du ministère.

Avis 6 - Pour tous les agent·es réquisitionnés sur site, le CHSCT MESR demande à la ministre de s'assurer de leur santé (pas de personnes fragiles particulièrement exposées), de leur situation de famille (pas de parents

d'enfants isolés, pas de parents dont le/la conjoint travaille ...), de leur protection par équipements de protection individuelle (EPI).

Le CHSCT MESR alerte la ministre sur des cas de contaminations groupées touchant des équipes astreintes au PCA. Le CHSCT MESR demande d'interdire toute présence et activité professionnelle au sein des établissements sans protection, notamment sans masque : à défaut de masque mis à disposition, le personnel doit rester à domicile. Tous les agent-es, notamment celles et ceux touchés, doivent être informés sur leurs droits à reconnaissance d'accident de service ou de maladie professionnelle face au Covid-19.

Avis 7 - Les représentant-es du personnel au CHSCT demandent au ministre d'accompagner les agent-es dans leur situation actuelle : télétravail, travail à distance, ASA ; informer les agent-es sur les droits (Accident du travail, suivi des activités, etc.) ; informer sur un recours possible à un psychologue du travail (numéro de téléphone diffusé aux agent-es) ; mettre en place une cellule ou portail RH accessible par un numéro de téléphone et par mail. Il/elles demandent à la ministre que tous les établissements de l'ESR mettent en place cet accompagnement et présentent cette information à leurs CHSCT, car il faut garder à tout prix le lien social avec les personnels.

Les représentant-es du personnel rappellent qu'en tout état de cause les agent-es ne doivent pas subir de pressions de nature à les culpabiliser et ne pourront être exposés à des sanctions.

Avis 8 - Les représentant-es du personnel au CHSCT-MESR demandent que la continuité pédagogique soit déclinée au niveau de l'enseignant-e et enseignant-e-chercheur-se avec les moyens mis à leur disposition sans contrainte des établissements.

Avis 9 - Les représentant-es du personnel au CHSCT-MESR demandent que chaque établissement prête une attention particulière à la situation des étudiant-es isolés et/ou précaires pour les accompagner pendant la période de confinement.

Avis 10 - Le CHSCT MESR demande à la ministre de s'assurer que le cadre réglementaire du télétravail (n° 2012-347, décret n° 2016-151, arrêté du 3 novembre 2017) soit respecté. En particulier, que les chef-fes de services et d'établissement se sont assurés de leurs obligations :

- de mettre à disposition de chaque agent-e télétravailleur un poste de travail configuré afin de garantir la sécurité informatique ;
- de s'être assuré que l'agent-e dispose à son domicile « d'un espace de travail permettant l'usage d'équipements destinés aux échanges + téléphoniques et à la transmission et la réception de données numériques compatibles avec l'activité professionnelle » et répondant aux règles de sécurité électrique ;
- de s'être assuré que l'agent-e a bien bénéficié d'une formation « sur les équipements mis à sa disposition et sur les caractéristiques de ce mode d'organisation du travail en tant que de besoin ».
- avant de demander à un-e agent-e de télétravailler. Le comité souligne que les conditions de l'épidémie de Covid-19 ne permettent pas de garantir la sécurité des agent-es travaillant à distance hors-télétravail.



LA CGT AFPA, TOUJOURS FORCE DE PROPOSITIONS

Source : <https://cgtafpa.fr/la-cgt-afpa-est-une-force-de-propositions/>

Pendant le confinement, la CGT poursuit son activité pour la défense des salariés et de l'AFPA. Chaque semaine, que ce soit lors des rendez-vous téléphoniques avec la Direction générale, ou lors des réunions d'IRP, les élus CGT questionnent, revendiquent et sont force de propositions. Continuez à nous interpellier sur les difficultés que vous rencontrez ! La direction commence à agir sur la base de nos revendications, notamment sur les questions de santé avec des fiches actions, ou l'obtention de la classe 10 pour les conseillers en parcours professionnels. D'autres propositions peuvent produire leurs effets si des décisions sont prises rapidement. Après l'analyse de fond sur le télétravail, voici une liste non exhaustive de revendications et propositions.

La formation : la direction suit nos propositions mais doit organiser un plan ambitieux pour tous les salariés, en y adossant les aides au télétravail.

- Des formations aux outils bureautiques de base, viser le « Cléa numérique » pour toutes et tous.
- Accompagnement et formations aux applications métier du SI (CRM, SIRIUS, RH, Finance, ...).
- Des formations transverses liées aux enjeux de la protection des données (RGPD).
- Mieux accueillir nos publics de plus en plus variés : formation sur la diversité, lutte contre les stéréotypes et prévention des discriminations...
- Des parcours de VAE pour les salariés (par exemple, Titre FPA pour les formateurs, CIP pour l'accompagnement etc.).
- Mobilisation des aides AGEFIPH pour les coûts liés au télétravail des salarié(s) en situation de handicap, et extension du principe pour tous les salariés selon les propositions déjà formulées.

La réorganisation, le PSE : déjà une erreur avant le Covid, il l'est encore plus aujourd'hui !

- Droit de retour pour les salariés partis dans le cadre du plan mais qui seraient en difficulté suite à la crise du Covid : exemple de création d'entreprise mise en échec par la crise sanitaire.
- Garantie que toutes les personnes parties puissent être informées des offres d'emploi publiées dans l'année qui suit le PSE.
- Aucun licenciement contraint : nous aurons besoin de toutes et tous le jour d'après !
- Clarification des avenants : mise à plat concertée avec réajustements nécessaires ; trop de méprises sur leur contenu, leur légalité, leur périmètre.

L'AFPA doit être pleinement intégrée dans les réflexions politiques nationales et régionales pour contribuer concrètement au « jour d'après ».

- Former et/ou reconvertir les salariés touchés par la crise, notamment par la mobilisation de fonds européens
- Accélérer la transition énergétique par la formation et l'ingénierie sur les métiers émergents
- Participer, dans le cadre du SPE, aux GPEC industrielles qui devront faciliter la nécessaire relocalisation et réindustrialisation de nombreux secteurs
- Faire de l'AFPA un outil national indispensable pour lutter contre les fractures numériques et les fractures pédagogiques en la dotant de moyens spécifiques
- Introduire pour tous les titres et l'ensemble des diplômes, un nouveau contenu spécifique issu de l'expérience de la crise du Covid-19 (le télétravail, les mesures d'hygiène...)



Déclaration de la CGT Educ'action 76

CHSCT extraordinaire - et avis-

Source : <http://educaction7627.fr/spip.php?article4122>

Nous voici contraint.e.s d'accepter une séance du CHSCT dans des conditions inédites, à distance, en visioconférence. **Ni formé.e.s, ni préparé.e.s, ni équipé.e.s par l'employeur.** Ni certain.e.s de pouvoir participer correctement aux débats, ni assuré.e.s que les conditions réglementaires d'une séance en visioconférence soient respectées (article 67 du décret 82-453). Ironiquement, le décalage est flagrant entre d'un côté, l'hystérie autour du numérique et du télétravail, et, de l'autre côté, le recours à d'antiques mesures de santé publique, confinement et quarantaine. La pandémie impose des mesures qui étaient encore inimaginables deux mois auparavant et jette une lumière crue sur **l'incompétence de l'Exécutif**, totalement pris au dépourvu et navigant à vue : pour les supporters de la start up nation, le coup est rude.

A l'image de ce CHSCT extraordinaire, nous voici contraint.e.s et sommé.e.s de télé-travailler. Pour la CGT Educ'action, **le télé-travail et sa généralisation ne sauraient constituer une voie d'avenir.** Notre syndicat tient à affirmer avec force que l'enseignement, c'est avant tout du présentiel et de l'humain. Il importe ainsi de mettre en garde contre les dangers du télétravail, qui plus est en l'absence de matériel professionnel mis à disposition par l'employeur et de formation : fractures sociales et scolaires qui s'aggravent ; marchandisation et privatisation de l'éducation ; empiètement de la vie professionnelle sur la vie privée ; risques pour la santé et le développement des enfants, malgré les mises en garde d'une partie du milieu scientifique ; enfin, danger pour l'environnement et le climat puisque le numérique pollue énormément et devient un facteur majeur d'émissions de gaz à effet de serre.

La CGT Educ'action **soutient les collègues qui n'ont pas pu, voire pas voulu se plier à l'injonction ministérielle de la continuité pédagogique, malgré les pressions** qui ont pu s'exercer de la part de la hiérarchie. Nous saluons néanmoins le sens du service public de nos collègues qui, dans des conditions exceptionnellement graves et anxiogènes, ont réussi à échanger avec leurs élèves, les ont rassurés, aidés et leur ont proposé des contenus d'enseignement. Nous saluons également la solidarité des collègues qui se sont porté.e.s volontaires pour accueillir les enfants de soignant.e.s mais qui ont pris des risques pour leur santé et celle d'autrui, et qui sont parfois tombé.e.s malades. Honte à ce gouvernement de les avoir exposé.e.s au danger sans protection ! Honte à tous ceux qui, en dépit du bon sens et des risques avérés, ont contraint des personnels à se rendre sur leur lieu de travail !

Nous voici donc contraints de demander, à distance, des comptes à l'Administration et d'essayer, sans illusions, d'obtenir des réponses à nos demandes. Certes, nous mesurons les énormes difficultés qui se posent pour le Rectorat et la DSDEN d'évaluer les risques, de recenser les personnels exposés et d'obtenir les moyens pour protéger leur santé. Mais prenons les paris, et anticipons ce qui va nous être répondu : nous étions pleinement mobilisés, H24, nous avons fait tout ce qui est en notre pouvoir pour assurer la continuité pédagogique, et d'ailleurs nous pouvons nous féliciter de ce qui a été accompli, tout s'est globalement bien passé et nous remercions l'engagement de tous et de toutes au service de la réussite des élèves. **Auto-satisfecit, déni des difficultés, langue de bois et ringardisation des contestataires**, les ficelles sont toujours les mêmes. Comme lors de l'explosion de Lubrizol, comme d'habitude.

Malgré cela, nous porterons nos exigences, nous ferons entendre une autre voix et nous poserons les questions qui s'imposent, même à distance :

- Combien de personnels ont été exposés au risque de contamination ?
- Combien ont contracté le Covid-19 dans le département ? Combien potentiellement sur leur lieu de travail ?
- L'Administration va-t-elle prendre en charge ces personnels en maladie professionnelle ou en accident du travail ?
- Quel rôle joue la médecine de prévention du Rectorat, malgré l'indigence du 1,4 poste équivalent temps plein de médecins pour l'ensemble des personnels de l'académie ?
- De quelle quantité et de quelle qualité de matériel sanitaire l'Administration dispose-t-elle pour protéger les travailleurs? Depuis quand ?
- Une campagne de tests va-t-elle être organisée rapidement pour détecter les personnels contaminés ?
- Quand, et avec quelles garanties face à ce virus, allons-nous retrouver nos élèves ?

- L'Administration a-t-elle évalué les risques professionnels liés aux conditions de travail actuelles et quelles mesures prend-elle pour les supprimer ?
- Pourquoi les membres du CHSCT n'ont-ils reçu aucune information, à part le courriel du 2 avril transmis aux directeurs/trices d'écoles les informant de l'arrivée de masques ?

Cette liste n'est évidemment pas exhaustive mais justifie le fait que nous ayons accepté malgré tout de participer à ce télé-CHSCT.

Enfin, sur un plan plus général, nous voici contraint.e.s de subir les conséquences de la politique de classe menée par ce pouvoir. Au nom du profit, ce pouvoir a aggravé dangereusement la situation du service public hospitalier, déjà attaqué depuis des décennies par des politiques budgétaires mêlant austérité et management néolibéral. **En 1980, le pays disposait de 11 lits pour 1000 habitants dans les hôpitaux ; aujourd'hui, seulement 6, voilà la situation.** Au nom du profit, ce pouvoir et celui qui l'a précédé ont fait le choix, à l'encontre de toutes les recommandations du corps scientifique, de se débarrasser des stocks de masques. Au nom du profit, ce pouvoir a poursuivi, dans le cadre de la division mondialisée du travail, les délocalisations et les fermetures d'usines permettant de fabriquer et de s'approvisionner en matériel médical et en médicaments. Au nom du profit, ce pouvoir amplifie la destruction de l'environnement, la déforestation, la destruction des écosystèmes, la pollution de l'air, le dérèglement climatique et leur rôle majeur dans la survenue des pandémies. Au nom du profit, ce pouvoir promeut le libre-échange, érigé en dogme, libre-échange qui pollue, qui précarise et dont on voit l'impact sur la propagation de la pandémie. Au nom du profit, ce pouvoir réprime les militant.e.s syndicaux, écologistes, les lanceur.ses d'alerte, les gilets jaunes, tous ceux/celles qui contestent la raison d'être de cette classe sociale au pouvoir : le profit, le profit, rien que le profit.

Mais soudain ébranlé par la rapidité et l'ampleur de la pandémie et de ses conséquences gigantesques, ce pouvoir aurait donc subitement pris conscience et appris de ses erreurs. Le Macron nouveau serait prêt à en tirer toutes les conséquences, « *quoi qu'il en coûte* ». Mais à l'image de Sarkozy promettant de moraliser le capitalisme au moment de la crise financière de 2008, il ne faut pas en croire un mot. La situation extrême que nous sommes contraint.e.s de vivre oblige ce pouvoir à faire un tout petit peu profil bas. Provisoirement, hypocritement. Déjà, ce gouvernement nous joue le refrain de l'union nationale, comme si les travailleur.ses pouvaient compter sur un pouvoir qui a aggravé l'exploitation, divisé la société et choisi la confrontation avec tous ceux/celles qui réclament plus de justice sociale. Déjà, ce gouvernement prend des mesures d'exception **déréglementant de manière scandaleuse le droit du travail et contrôlant nos libertés individuelles**. Transitoires, tentent-ils de nous rassurer. On sait ce qu'il en est du contrôle policier, une fois celui-ci mis en place, surtout quand des individus comme le préfet de police de Paris sont chargé.e.s de l'organiser et se permettent d'insulter les malades en toute impunité. Déjà, ce pouvoir prépare de nouvelles attaques et fera tout pour sauver son ordre et ses profits.

Mais ce pouvoir devra compter sur nous. Nous, c'est-à-dire les militant.e.s, les travailleur.e.s, les citoyen.ne.s des classes dominées, déjà engagé.e.s ou pas, rejoint.e.s par tous ceux et celles qui prennent davantage conscience de la faillite de leur modèle, capitaliste, néolibéral, libre-échangiste, productiviste. Oui, il va falloir se battre et nous avons hâte de nous battre. Le dégoût et la colère que nous ressentons à l'égard de cette classe sociale au pouvoir est à la hauteur de nos espoirs en une société qui rompt avec les tares de la société que nous venons de dénoncer. Nous avons hâte d'être massivement en lutte pour nous défendre contre cette classe qui fait passer ses profits avant nos vies, à l'image du géant Amazon à l'égard de ses employé.e.s, esclaves modernes. Nous avons hâte de **sanctionner ce pouvoir, coupable d'avoir sacrifié la santé publique, coupable d'avoir menti sur les masques et la pandémie**. Nous avons hâte de changer de système. Nous avons hâte de le remplacer et de construire celui que nous appelons de nos vœux, fondé sur la gestion de l'économie et de la société par les travailleur.ses eux/elles-mêmes, sur l'élargissement des libertés, l'égalité sociale, la gratuité des services publics, la protection de la nature et de l'environnement, le respect des droits des minorités, l'entraide, la solidarité et l'internationalisme. Mais il va falloir se battre, encore plus fort, bien plus nombreux.ses, plus uni.e.s que ce que nous avons fait jusqu'à présent. Il y aura sans doute un avant et un après. Nous nous y préparons. Nous serons prêt.e.s.

Avis du CHSCT

Avis n°1

Le CHSCT D76 exige que, pour les personnels de l'Éducation Nationale volontaires qui assument l'**accueil des enfants des personnels soignants** ainsi que tous les personnels administratifs volontaires exerçant dans des EPLE ou autres, la Direction Académique s'assure qu'il y ait du matériel de protection à disposition et en quantité suffisante (masques, gel hydroalcoolique, gants, savon, ...) et que le nettoyage et la désinfection des locaux (écoles,

EPLE, rectorat, DSDEN...) soient réalisés deux fois par jour par du personnel lui-même bénéficiant des mêmes moyens de protection.

Avis n°2

Le CHSCT D76 demande qu'un rappel soit effectué auprès des collectivités territoriales en matière de **désinfection/nettoyage**, deux fois par jour, des locaux utilisés pour l'accueil des enfants de personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire, avec communication aux personnels volontaires des mesures prises. La direction académique devra s'assurer chaque jour que les prescriptions ont été réalisées dans les conditions demandées. Il ne faut pas que ce soit un nouveau travail supplémentaire (enquête) pour les directeurs ou les chefs d'établissement.

Avis n°3

Le CHSCT D76 exige que les personnels de l'Éducation Nationale volontaires, qui assument l'accueil des enfants des personnels soignants ou qui sont présents dans les EPLE pour assurer la gestion administrative et qui mettent leur santé en danger en particulier compte tenu des conditions actuelles dans lesquelles s'effectue cet accueil, puissent en cas de contamination, **être automatiquement déclarés en accident de service avec imputabilité**.

Avis n°4

Pour respecter les demandes des soignants d'un strict confinement afin de ne pas les mettre davantage en danger ainsi que l'ensemble de la population du pays, le CHSCTD 76 refuse que les personnels de l'Éducation Nationale et les agents des collectivités soient obligés de fournir des documents écrits aux parents d'élèves et/ou qu'ils soient obligés de se rendre dans leur école ou établissement pour effectuer des photocopies et /ou des permanences. Il est demandé aux personnels de l'Éducation Nationale d'assurer une continuité pédagogique et administrative. Toutefois, en tant qu'employeurs vous devez **nous fournir des outils pour assurer cette continuité en toute sécurité** et dans le respect de nos droits statutaires et de notre temps de travail. Le cas échéant les personnels seront amenés à faire valoir leur droit de retrait.

Avis n°5

Dans la période de confinement total, afin d'assurer la sécurité sanitaire de tous, le CHSCTD 76 demande le report de toutes les instances et de toutes les opérations concernant les personnels (carte scolaire, mutations, inéat exeat, DHG, postes...) et impliquant les parents d'élèves (dossiers 6ème, dossier de passage, dossiers d'orientation, conseils de cycle, conseils de classes, conseils d'enseignement, conseils d'administration ...).

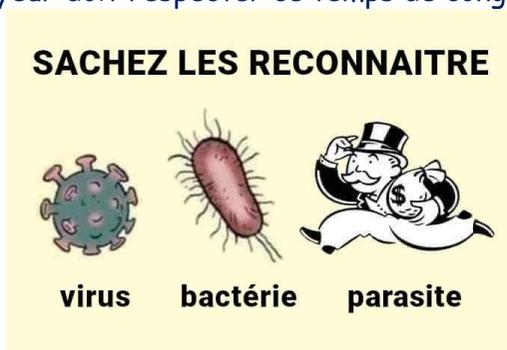
Avis n°6

Le CHSCT D76 constatant :

- • la surcharge de travail liée à la fermeture des écoles et établissements scolaires et au travail à distance, à laquelle s'ajoute la nécessaire adaptation individuelle et familiale au confinement, à l'isolement, au télétravail, au travail intensif sur les outils informatiques ;
- • l'augmentation de certains risques en raison de cette situation (notamment Risques Psychosociaux et Troubles Musculosquelettiques) demande à la DSDEN 76 de :
 - 1) fournir aux personnels concernés une notice les alertant sur ces différents risques.
 - 2) diffuser à tous les personnels une plaquette expliquant l'adaptation du poste de travail et des risques liés au travail devant écran.
 - 3) dégager un budget spécifique pour les personnels Éducation nationale en matériel informatique et connexion Internet afin d'améliorer leurs conditions de travail.

Avis n°7

Le CHSCT D76 estime que les vacances scolaires doivent être un **temps de repos et de coupure**, pour les personnels et les élèves. Notre employeur doit respecter ce temps de congé pour tous.



CGT SPERCRIF OCT - Conseil régional IDF

Résultats de l'enquête

Conditions de travail des agents des lycées

(agents restés en poste malgré le confinement)

Enquête réalisée du 3 au 21 avril 2020 Vous êtes 167 (44 % femmes et 56 % hommes) à avoir répondu à cette enquête et apporté de nombreux témoignages concrets sur vos conditions d'existence et de travail en ces temps d'épidémie.

Toute l'équipe de l'Observatoire vous remercie très sincèrement !

⇒ Malgré la consigne donnée par la Région Ile-de-France de mobiliser uniquement les agents logés pour nécessité absolue de service à partir du 16 mars, **de nombreux collègues non-logés ont dû se rendre dans leur établissement, sans s'être portés volontaires**. Certains ont dû pour cela emprunter les transports en commun franciliens dans un contexte de circulation active du virus.

⇒ Les situations de fragilité, voire de handicap, des agents n'ont pas été prises en compte.

⇒ Les agents ont été **mobilisés sur des tâches de travail non-indispensables** et parfois très lourdes. Ils ont été souvent en contact avec leurs collègues et ont effectué des horaires quasi-normaux (6 heures en moyenne).

⇒ **Seuls 7 % des agents ont disposé d'un kit complet d'EPI** (gants, masques, gel, blouses).

⇒ Peu de protocoles sanitaires ont été établis et quand ils existent, ils sont rarement adaptés à la spécificité de l'établissement.

⇒ 43 % des répondants ont eu connaissance de cas de Covid-19 dans leur établissement

⇒ Cette situation engendre **angoisse et colère face au manque de protection et d'accompagnement hiérarchique**.



Saisine Inspection du travail : autorisation permanente de circuler pour les membres du CHSCT

A la suite de votre mail 23 avril 2020 avec les membres du CHSCT concernant les justificatifs de déplacement sur site, que vous concluez par «aussi, pour l'ensemble de ces raisons, je vous confirme que les membres représentants du personnel au CHSCT ne peuvent disposer d'une autorisation permanente de se déplacer en inter site » Je vous informe : « Le principe de liberté de circulation des membres élus de la délégation du personnel et des représentants syndicaux du CSE dans l'entreprise est prévu par l'alinéa 2 de l'article L.2315-14 du code du travail qui dispose : « **Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du CSE et les représentants syndicaux au comité peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission**, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. ».

Toute atteinte à ce principe doit être justifiée par des impératifs de sécurité et doit être proportionnée au but recherché (Cour de Cassation, 26 février 2020, 18-24.758 F-D).

En situation d'état d'urgence sanitaire, au regard de leurs attributions en matière de santé sécurité et condition de travail, les élus du CSE, particulièrement ceux membres de la CSSCT, et les délégués syndicaux, doivent pouvoir continuer à exercer leurs missions à l'intérieur des entreprises dont l'activité n'est pas interrompue. Elles requièrent le **maintien de leur liberté de circulation, reconnue d'ordre public**.

Un tel déplacement sur site, qui ne peut être différé ou est indispensable à l'exercice des missions d'élu ou de délégué syndical, est regardé comme un déplacement professionnel. A ce titre, l'employeur délivre le justificatif de déplacement professionnel prévu en application de l'article 3 du décret du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19. Les modalités de circulation doivent être adaptées à la situation exceptionnelle. Ceci implique d'organiser les déplacements et les contacts avec les salariés, dans le respect des gestes barrières et des procédures mises en place dans l'entreprise, uniquement lorsque les moyens de communication à distance sont inopérants ou insuffisants. »

De plus l'article 3 du Décret n° 2020-293 du 23 mars 2020, justifie le déplacement puisque la circulation de l'élu est un déplacement professionnel.

Je vous demande donc d'établir des autorisations permanentes de circuler pour les membres du CHSCT à défaut je relèverai par procès-verbal **l'entrave au fonctionnement du CHSCT**.

Je vous demande de bien vouloir m'informer des suites réservées à ces observations dans les meilleurs délais.



CGT FERC Sup Nantes : déclaration CHSCT

La crise sanitaire que nous traversons a sans doute une seule vertu, elle nous démontre par le réel combien l'évaluation et la prévention des risques sont à mettre au centre de toute activité professionnelle.

C'est ce que la CGT n'a eu de cesse de réclamer ici comme ailleurs : évaluer les risques, quels qu'ils soient, physiques ou psychiques, évaluer ce qui advient sur le lieu de travail, comme ce qui pourrait advenir, voilà qui devrait être une évidence.

Autre leçon, parmi toutes celles que nous serons amenés à tirer de cette cruelle expérience : **le rôle incontournable des CHSCT**, que le pouvoir politique veut supprimer en 2022. **La santé des travailleurs, Monsieur le Président, n'est pas un objet du management**, c'est une question collective où les organisations syndicales ont leur rôle à jouer, un rôle actif.

Les représentants des personnels n'accompagnent pas ici la gouvernance, ils délibèrent à son sujet

JE SOUSSIGNÉ, FABIAN, DESSINATEUR,
AUTORISE QUI CONQUE LE SOLHAÏTE À UTILISER
CE DESSIN DE LA MINISTRE DU TRAVAIL EN JEU
DE FLÉCHETTES (OU PIRE, VOUS VOYEZ...)



CGT Éduc'action 45 communiqué de presse

Réouverture des écoles et établissements scolaires le 11 mai : une décision très hasardeuse.

Quels moyens mis à disposition pour assurer à tous des lieux sains et sécurisés ? Il ne pourra y avoir de reprise sans **dépistage systématique** des enseignants et des élèves avec des tests sérologiques qui, seuls, permettront de déterminer l'immunité d'une personne.

Or aujourd'hui aucun test sérologique n'est encore officiellement validé par les autorités. La Direction Générale de la Santé mise d'abord et avant tout sur les tests virologiques PCR qui permettent de repérer les personnes malades à l'instant T. Or, si ces tests-là sont utiles, puisqu'on peut être négatif un jour et positif le lendemain, en fonction des rencontres faites, cela signifie concrètement dépister **CHAQUE JOUR** aux entrées des écoles et établissements scolaires **TOUS** les personnels et élèves. Jean-Michel Blanquer, dans son interview sur LCI ce 15 avril, a écarté cette solution disant que « ce n'est pas possible ».

Nous refusons de jouer la santé de la population à la roulette russe. C'est une chose trop sérieuse pour que le sacro-saint principe de précaution, toujours mis en avant, soit remplacé par la "prise de risque" contraire aux avis des Scientifiques. Qui croit que **TOUS** les personnels pourront être équipés en masques FFP2 dans juste un peu plus de 3 semaines à présent, et en nombre suffisants? Alors que pour un nombre beaucoup plus réduit de personnels (les enseignants encadrant enfants de soignants), les masques, même de simples masques chirurgicaux, ne sont arrivés dans les écoles au mieux qu'en 4^{ème} semaine de confinement. Sans compter que les élèves eux-aussi, bien sûr, se doivent d'être équipés. Même s'ils sont asymptomatiques, ils peuvent transmettre le virus à leur famille en rentrant à la maison. C'était d'ailleurs l'argument principal qui avait justifié la fermeture des écoles le 16 mars, avant même qu'on parle de confinement généralisé de la population.

En conclusion : Sous couvert d'égalité et avec la volonté de faire « retrouver le chemin de l'École » aux enfants des milieux les plus défavorisés, le président de la République souhaite surtout et avant tout relancer l'économie en « libérant » les parents de leurs enfants afin qu'ils-elles retournent travailler comme le souhaite le patronat. La CGT Éduc'action condamne cette vision de l'École comme simple lieu de garderie. Dans ces conditions, la CGT Éduc'action attend du ministre que soit précisé le « retour progressif » (quelles régions, quelles classes, quels personnels par exemple?), **que soient garanties les mesures matérielles de cette réouverture** (protections, tests...), **mais aussi les droits des salarié-es** (autorisations d'absence, droit de retrait...). Le ministre sera d'ailleurs jugé sur sa capacité à ne pas mettre les personnels et les élèves en danger. La CGT Éduc'action exigera des réponses avant d'envisager une reprise dans des conditions de sécurité sanitaire satisfaisantes, par exemple sur : les tests (du virus et de l'immunité) généralisés pour élèves et adultes, des effectifs permettant de maintenir partout plus d'un mètre de distance entre chacun-e (en classe, dans la cour, les transports...), des masques renouvelés toutes les 4 h, du savon et du gel, des sanitaires propres, les objectifs pédagogiques de la reprise...

Si des garanties claires et précises ne sont pas apportées, la CGT Éduc'action 45 s'opposera à toute reprise prématurée et **nous considérons que les personnels seraient fondés à appliquer leur droit de retrait**. Il est hors de question que salarié-es et usager-es soient les variables d'ajustement d'une politique libérale clairement responsable de cette catastrophe sanitaire.

A ce titre, la CGT Éduc'action 45 réclame l'abrogation du principe de rentabilité inscrit dans la Loi d'orientation des lois de finance, de 2001, incompatible avec les obligations non dérogoratoires de tout employeur y compris l'État, de mettre à disposition de tous des lieux sains et sécurisés, de supprimer tout risque.

La partie IV Santé et sécurité au travail du Code du Travail s'applique à la Fonction publique

Livre 1. Titre 1. Chapitre 1^{er} • Obligations de l'employeur

Article L4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L4121-2

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Éviter les risques ;
- 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° 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, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article L4121-3

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Université Toulouse Jean Jaurès • Signalement dans le Registre SST Conditions de la reprise d'activités sur les campus de l'UT2J

Suite aux annonces de la présidente de l'Université Toulouse Jean Jaurès à propos de la reprise des activités sur les campus à compter du lundi 18 mai 2020 – cf. ses communiqués des 6 et 19 mai 2020 – et après avoir pris connaissance des obligations qui lui sont faites par :

- la directive 89/391/CEE 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,
- les articles L4121-1, L4121-2 et L4121-3 du Code du Travail relatifs aux obligations des employeurs et chef-fes d'établissements,
- le décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique,

les personnels sous-soussignés, appelés à reprendre ou susceptibles de reprendre leur travail sur l'un des campus de l'université Toulouse Jaurès, ont décidé de demander à la présidente de l'Université de leur garantir par écrit qu'elle a satisfait à toutes ses obligations en matière de protection de la sécurité et de la santé physique et mentale des personnels travaillant dans notre établissement. Voir le courrier annexé à ce signalement.

Notre demande concerne la période qui s'ouvre, pendant laquelle quasiment tous les personnels vont devoir alterner deux modalités de travail : le travail à domicile et le travail sur les campus.

L'une et l'autre situation de travail génèrent des risques professionnels particuliers et la combinaison des deux modalités est sans aucun doute elle aussi à l'origine d'autres risques. Ces risques ne sont pas tous liés au danger de contamination par le Coronavirus contre lequel toutes les directives gouvernementales nous recommandent de nous prémunir individuellement.

Il peut s'agir également de risques psychosociaux ou de risques sociaux organisationnels liés aux conditions particulières de travail qui s'ouvrent aujourd'hui : anxiété générale et possible inquiétude, voire agressivité, vis à vis du comportement de collègues sur le campus, imbrication des sphères professionnelles et privées ou familiales au domicile, perte de repères et du sens du travail entre les activités sur site et à domicile, fatigue et épuisement professionnel dû à un usage excessif et quasi continu des outils de travail et de communication informatiques et numériques...

Nous demandons que ces risques soient évalués rapidement et préalablement à la définition de toute organisation du travail ou objectifs de travail imposés aux personnels à travers le Plan de reprise des activités et le Plan de continuité des activités.

L'évaluation des risques du travail à domicile et la réflexion sur le plan de prévention et les organisations du travail adaptées à mettre en œuvre pour éliminer les risques qui auront été identifiés nous paraît indispensables avant toute tentative de normalisation du travail à domicile et que soient définis les objectifs de cette fin d'année et de la rentrée 2020-2021 dès septembre prochain.

Nous demandons également à être formés à ces risques nouveaux au plus vite et avant toute reprise ou poursuite des activités sur le campus.

Sans définition claire des tâches à réaliser et des conditions de l'alternance de ces deux modalités de travail, les personnels de l'établissement qui ont tous basculé de le « travail à distance », c'est-à-dire le travail à domicile, dès le 11 mai 2020 sont dans l'incertitude totale et craignent d'avoir à subir les conséquences de la non-atteinte d'objectifs qui n'ont pas été énoncés et dont ils n'ont pas été informés.

En l'état, et dans l'attente d'une réponse et d'une action rapides de la présidence, nous avons le sentiment que la prise en compte de ces nouvelles situations de travail (avec les conditions et risques qui y sont attaché-es) n'est pas suffisante et qu'elles sont donc susceptibles de nous mettre en danger.

Toulouse, le 25 mai 2020

Signé par 12 personnels BIATSS et enseignants des UFR LPMASC, LLCE, SES et Psychologie, des IUT de Blagnac et Figeac, de l'ENSAV, du CRL, de la Maison de la recherche, de la direction des affaires financières et de la DTICE.

Les articles L4121-1, L4121-2 et L4121-3 du Code du Travail définissent la chaîne de prévention des risques : **Évaluation des risques / Actualisation du DUERP / Plan de prévention des risques identifiés / Détermination et mise en place des organisations du travail adaptées / Formation aux risques professionnels des personnels sur leur poste de travail.**

Tous les éléments de cette chaîne sont indispensables et **s'articulent dans cet ordre** pour atteindre l'objectif : **éliminer TOUS les risques identifiés.** La chef·fe d'établissement a une **obligation de moyens et de résultats.**

Dans notre établissement, le Plan de continuité des activités d'abord et le Plan de reprise des activités aujourd'hui ont été **élaborés et mis en place sans aucune évaluation des risques** sur les postes de travail des personnels, y compris sur leurs postes de travail transférés à leur domicile.

► L'inspecteur santé et sécurité au Travail du ministère qui participait à la séance du CHSCT du 4 juin 2020 a rappelé ces principes sans ambiguïté : **l'évaluation des risques doit bien être faite, notamment quand apparaît un nouveau risque; c'est une évaluation des risques poste par poste; cela comprend l'évaluation des risques du travail à domicile.**

► **Ensemble, exigeons le respect sans faille des obligations faites aux chef·fes d'établissement et refusons tout manquement !!**

**PAS de poursuite ou reprise des activités
SANS une évaluation des risques de MON POSTE de
travail et des organisations du travail ADAPTÉES !**

Depuis le numéro 1 du Manuel CGT de **RÉSISTANCE** ordinaire, **la CGT propose une démarche pour exiger le respect de ces obligations.**

12 personnels de l'établissement ont envoyé **un courrier à la présidente** pour obtenir des garanties sur la reprise de leur travail sur les campus (copie du courrier en annexe). Parallèlement ils ont procédé à **un signalement dans le Registre Santé et sécurité au travail** (copie ci-contre).

D'autres personnels préparent **un deuxième envoi collectif.**

La CGT vous propose de **multiplier ces envois collectifs** et de vous organiser dans vos services et composantes pour réclamer également à la présidence de l'établissement **des garanties sur les conditions de la reprise de vos activités sur les campus.**

► **Discutez-en entre collègues.** Rassemblez-vous autour de projets de courriers collectifs. **N'hésitez pas à vous rapprocher de la CGT-UT2J.**

**Reprenons la main sur notre travail et faisons respecter nos droits !
Exigeons le respect de notre droit à la santé, droit humain fondamental.**

Depuis le début de cette année universitaire, la CGT a procédé à diverses **déclarations ou contributions** au CHSCT qu'elle a rendues publiques :

- Déclarations et contributions au CHSCT ► www.chsct.cgt-utm.net

Les élu·es et mandaté·es CGT ont déposé des **droits d'alertes** relatifs aux obligations des chef·fes d'établissements :

- **Droit d'alerte CGT du 29 novembre 2019** pour manquements aux obligations du chef d'établissement
- **Droit d'alerte CGT du 2 avril 2020** pour manquements aux obligations de prévention et contournement des prérogatives et missions du CHSCT

Nous avons proposé plusieurs **avis** et participé au vote des différents avis adoptés par le CHSCT.

- **Avis adopté à l'unanimité le 12 mars 2020** à propos du risque lié à l'épidémie provoquée par le coronavirus.
- **Avis adopté à l'unanimité le 26 mars 2020** sur la mise en place du Plan de continuité des activités
- **Avis adoptés à l'unanimité le 28 mai 2020** sur la diffusion de l'information aux personnels et le droit de circulation des mandaté·es CHSCT dans l'établissement

La CGT met tous ces éléments à la disposition de tou·tes celles et ceux qui veulent ou voudront **faire reconnaître des atteintes à la santé sur leurs lieux de travail**, sur les campus ou leurs postes de travail transférés à leurs domiciles.

Une copie de chacun de ces textes et documents peut être **jointe aux dossiers** que vous serez amené·es à constituer pour vos démarches.

Les derniers droits d'alerte de la CGT relatifs aux manquements manifestes aux obligations faites aux employeurs et chef·fes d'établissements sont d'autant plus importants dans cette période de crise sanitaire. **Ils caractérisent l'absence de toute évaluation des risques depuis l'apparition de la pandémie de COVID-19** et permettent d'établir que la mise en confinement, le basculement dans le travail à domicile et la reprise des activités ont été **décidé·es, organisé·es et mis·es en place sans aucune** identification des risques professionnels, prévention particulière et formation des personnels.

► **Si nécessaire, n'hésitez pas à solliciter conseils ou avis du syndicat CGT de l'UT2J pour la constitution de vos dossiers.**

**Les atteintes à la santé sont interdites sur TOUS les lieux de travail.
N'acceptons pas de travailler sans garanties !!**

Le mandat CGT au CHSCT - UT2J
www.chsct.cgt-utm.net

L'actualité COVID-19

www.covid19.cgt-utm.net

www.cgt-utm.net • [www.facebook.cgt-utm.net](https://www.facebook.com/cgt.utm.net) • Twitter : [@CgtUt2j](https://twitter.com/CgtUt2j)
secretariat@cgt-utm.net • Mandatés CGT au CHSCT : chsct@cgt-utm.net



1^{er} Mai : Athènes

La CGT

CONFINEMENT, DECONFINEMENT VERS UNE MEDECINE DU TRAVAIL DE SELECTION DE LA MAIN D'ŒUVRE ET DE GESTION DES RISQUES EN ACCOMPAGNEMENT DES EMPLOYEURS ET DU GOUVERNEMENT

Source : <http://a-smt.org/covid19.htm>

LES RESPONSABILITÉS DOIVENT ÊTRE CLAIREMENT DÉFINIES

Depuis mars 2020, nous vivons en confinement pour certains, et au travail pour d'autres, et en état d'urgence sanitaire décrété par le gouvernement, avec l'accord du parlement, se traduisant par la parution d'ordonnances et de décrets dont celles et ceux sur la santé au travail.

Nous ne sommes pas dupes :

- l'importance, quasi unique, donnée par l'exécutif au confinement est la conséquence d'une criminelle impréparation des membres de ce gouvernement et de ceux qui les ont précédés. La pénurie des moyens de protection et des moyens de dépistage même dans les secteurs essentiels est un des éléments de cette impréparation.
- La justification de ne pas engorger le secteur de soin est, là encore, le résultat d'une politique de casse systématique du secteur public hospitalier, la suppression de personnel, la fermeture de lits et l'assèchement des crédits. Les professionnels de santé au travail exerçant dans ces secteurs sont témoins des répercussions négatives de ces mesures sur la santé des personnels.
- Cette crise survient alors que les services de santé au travail ont été régulièrement bousculés par de multiples réformes réglementaires et de fonctionnement qui ont eu pour objet et pour effet de tenter de transformer les professionnels de ces services en auxiliaires du management, le rapport Lecocq en est l'exemple le plus récent. Les services de santé au travail sont eux aussi sinistrés à la fois dans les moyens de leur fonctionnement, comme pour les services hospitaliers, mais, pire encore, dans **la transformation de la nature même de leurs missions.**
- Alors, et cela est essentiel, que le rôle de conseil en prévention individuel et collectif, du point de vue de la santé, serait impuissant s'il n'était pas relayé par la vigilance de l'Inspection du Travail, comme par hasard, cette dernière est mise pratiquement et brutalement hors d'état d'agir.

Au-delà des promesses embarrassées du président de la République, qui n'engagent que celles et ceux qui y croiraient, il faudra que les éventuels responsables de milliers de mort en répondent.

La situation telle que décrite par l'exécutif est la suivante :

Les travailleuses et les travailleurs sont soit confinés en chômage partiel, soit en arrêt de travail « Pénicaud », soit au travail (en télétravail pour les tâches qui s'y prêtent ou physiquement sur le lieu de travail) dans des entreprises dont la production et la marche sont essentielles pour la vie et la santé.

EN RÉALITÉ, LES MOTIVATIONS DE L'EXÉCUTIF SONT LOIN DE CET OBJECTIF.

Dans la première instruction ministérielle conjointe de la ministre du travail et du ministre de l'agriculture du 17 mars apparaît alors une catégorie particulière de travailleurs : les « salariés exerçant des activités nécessaires à l'équilibre économique de la Nation ».

Quelles conséquences pour la médecine du travail ? Pour ces salariés, les visites auprès des médecins du travail sont maintenues. Cependant, ces visites médicales des salariés ne sont plus désignées en fonction du niveau de

risque mais en fonction de l'utilité « pour l'équilibre économique de la Nation » ce qui en dit long sur ce qui motive l'instruction ministérielle.

L'ordonnance du 1^{er} avril impose aux médecins du travail « L'accompagnement des entreprises amenées, par l'effet de la crise sanitaire, à accroître ou adapter leur activité ». L'objectif fixé par l'ordonnance au médecin du travail déroge là encore à ses missions.

S'apercevant sans doute de la bévue, la seconde instruction ministérielle du 2 avril revient sur les motifs. Cette nouvelle instruction précise que les SSTI et non les médecins du travail cette fois ci : « Participent à la protection de la santé et de la sécurité des salariés » en la limitant toutefois à « l'objectif de ralentir l'épidémie » ce qui là encore ignore un pan entier des missions du médecin du travail et « Garantissent la poursuite des activités essentielles à la vie de la Nation » exit « l'équilibre économique de la Nation ». Même si le motif est devenu moins économique que vital, là encore persiste un objectif qui dépasse les missions, les moyens et les compétences des médecins du travail, tout autant que les missions des SSTI.

OR DANS LE CADRE NOUVEAU AUQUEL L'ÉPIDÉMIE SERT DE PRÉTEXTE :

- il est demandé aux médecins du travail de participer aux CSE pour apporter leur avis de spécialistes de la santé au travail et d'effectuer des consultations soit en présentiel soit en téléconsultation¹.
- Il leur est demandé de dépister les porteurs du virus, de procéder à des arrêts de travail et de prononcer pour les autres une aptitude sans contraindre à l'exposition aux risques.
- En ce qui concerne les autres acteurs de la santé au travail dans les SST, ils sont absents des textes et seuls les médecins du travail sont sollicités. Assistons-nous à une première tentative pour marginaliser le rôle de l'équipe pluridisciplinaire ? Elle est actuellement en quasi éviction. Ainsi, dans un premier temps les « actions en milieu de travail » sont « reportées à une date ultérieure »². Le fait de reporter les actions en milieu de travail rend plus difficile la prise de décision du médecin du travail notamment en l'empêchant techniquement de se prononcer sur l'inaptitude au poste qui nécessite une étude de poste et une étude des conditions de travail dans l'entreprise³. Mais dans un second temps⁴, le médecin du travail « pourra appuyer son jugement sur un échange entre le salarié et un membre de l'équipe pluridisciplinaire des services de santé au travail ». Et, concernant les actions en milieu de travail, une souplesse est introduite. Les services de santé au travail peuvent soit les reporter, soit aménager leurs interventions, tandis que le médecin du travail peut mettre en place une action en milieu de travail s'il estime que l'urgence ou la gravité des risques pour la santé des travailleurs justifie une intervention sans délai.
- Ce faisant, les métiers de l'équipe pluridisciplinaire qui ne sont pas des professionnels de santé (ergonomes, techniciens/ingénieurs en prévention des risques, psychologues du travail, assistant santé travail) ne sont pas nommés. Ils sont donc devenus invisibles, ce qui est une régression depuis la Loi de modernisation sociale et le décret de 2004 instaurant la pluridisciplinarité dans les SSTI

QUELLES QUESTIONS LA SITUATION ACTUELLE POSE-T-ELLE AUX MÉDECINS DU TRAVAIL ET AUX MEMBRES DE L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE DANS LEUR MISSION ?

En fait, le gouvernement et les employeurs veulent une caution médicale dans le cadre soit de la continuation du travail dans les secteurs essentiels pour la vie et la santé, soit de la reprise du travail dans les secteurs non essentiels.

Certaines questions concernent la **prévention collective** :

- actuellement, les médecins du travail sont convoqués en téléconférence aux réunions de CSE pour la reprise du travail dans des entreprises de secteurs non essentiels pour recueillir leur avis de spécialistes de santé au travail (selon le texte), mais en fait pour avoir une caution médicale à cette politique.
- Dans cette institution, nous devons jouer notre rôle d'alerte et de prévention. Nous devons nommer le danger, les risques et rappeler les principes de prévention dont le premier est d'éliminer le risque. Nous devons rappeler à l'employeur son devoir, tenu par une obligation de résultat, de faire une évaluation des risques afin de définir une politique de prévention conforme aux principes réglementaires.

¹ Alors que les conditions minimales de téléconsultation notamment rappelées par le CNOM ne sont pas assurées.

² Instruction ministérielle conjointe de la ministre du travail et du ministre de l'agriculture du 17 mars 2020

³ Article R4624-42 du code du travail

⁴ Décret N°2020-410 du 08/04/2020

- D'autre part, alors que les médecins du travail ont la possibilité de faire intervenir un membre de l'équipe pluridisciplinaire en CSE, et de mandater un pluridisciplinaire en dehors de leur présence, cette possibilité disparaît dans ces nouveaux textes. Toute se passe comme si les compétences de ces professionnels n'étaient plus utiles ou pertinentes dans cette situation de crise sanitaire et en conséquence, de crise du travail. Dans de nombreux SSTI, la plupart, voire la totalité des pluridisciplinaires ont été placés en activité partielle. A moins de considérer que les médecins du travail possèdent l'ensemble des compétences des IPRP, comment peuvent-ils remplacer les HSE, ergonomes et psychologues du travail par exemple ?
- Il a fallu l'ordonnance du 1^{er} avril, pour que certains SSTI fassent à nouveau appel aux IPRP pour seulement... deux vacations par semaine, et cela, exclusivement pour contacter les entreprises « indispensables à la nation ». A l'avenir, si les médecins du travail ne sont pas vigilants, cette éjection des pluridisciplinaires aura des conséquences sur la cohésion et le travail en équipe. Cette scission pourrait avoir des effets longs à réparer, tant elle interroge et se situe de façon régressive au regard du décret 2004 introduisant la nécessité d'un travail pluridisciplinaire, lui-même aboutissement de la directive européenne de 89.
- Au niveau des risques, les médecins du travail doivent faire étudier tous les risques pas seulement les risques du coronavirus, mais aussi en particulier les risques du travail majorés par la peur d'être contaminé et de contaminer. Même dans un secteur essentiel, il leur faut exiger les conditions de sécurité sanitaire les plus strictes, les moyens de travailler dans les conditions les plus sûres pour préserver la santé des travailleuses et des travailleurs et ceci dans un contexte de pénurie d'équipements, de protections individuelles mais aussi d'organisation du travail dégradée, de surcharge de travail...

D'autres questions concernent **la prévention individuelle**.

Actuellement la prévention mise en œuvre par les employeurs est particulièrement défailante : pénurie de moyens de prévention, ou moyens de prévention inadaptés (masques « chirurgicaux » au lieu de FFP2), pénurie de tests (et tests inadaptés ou imparfaits). Ces pénuries compliquent bien évidemment la question de la prévention primaire individuelle.

D'autres risques relèvent de l'organisation du travail, notamment l'augmentation du temps de travail et l'absence de récupération régulière constituent une mise en danger d'autrui.

Ces questions se posent à la fois concrètement pour celles et ceux qui travaillent actuellement mais aussi dans la perspective d'une fin du confinement et d'une reprise du travail.

Il faut ici rappeler que la pénurie en médecins du travail pourrait limiter une reprise si celle-ci s'accompagnait d'une visite médicale.

Subsidiairement, ces visites s'effectueraient-elles dans des conditions sanitaires sûres pour le personnel du SST qui y participerait ?

- Lors d'une reprise du travail principalement il s'agit pour le médecin du travail d'évaluer si celle-ci peut se faire dans des conditions de sécurité sanitaire pour le travailleur ou la travailleuse concerné et réglementairement pour les autres en prenant en compte également la sécurité de leur famille⁵.
- Pratiquement les médecins du travail procèdent à des consultations soit en présentiel soit en « téléconsultation ».
- Dans la situation actuelle la consultation ou l'échange à distance sont utiles en tant que substituts dégradés de la consultation. Notamment ils peuvent permettre aux membres médicaux ou spécialisés de l'équipe pluridisciplinaire de recevoir des informations sur les difficultés individuelles du ou de la salariée, d'apporter un soutien psychologique dans cette période difficile. Mais il n'est pas question de cautionner ce type de consultation pour l'avenir.
- La tentation des employeurs sera, pour des raisons économiques, de les faire perdurer. Comment créer une relation de confiance à distance ? Comment accéder à la subjectivité dans ces conditions ? Notamment les consultations à distance sont interdites dans des exercices « avec accès direct spécifique ». Parmi ceux-ci, explicitement, celui de la psychiatrie. Si les psychologues se sont dotés d'une charte déontologique spécifique à la consultation à distance⁶ pour protéger les usagers face aux nombreuses plateformes qui se mettent en place pendant cette pandémie, leur code de déontologie⁷ précise clairement que toute autre relation est à privilégier. Il n'en reste pas moins qu'explorer l'impact sur la santé psychique des risques psychosociaux est plus complexe à distance. Concernant les médecins, dès lors qu'un d'entre eux accepte

⁵ Article L4622-3 du CDT : « (...) les risques de contagion(...) »

⁶ http://www.psychologues-psychologie.net/index.php?option=com_content&view=article&id=579&Itemid=952

⁷ Article 27 du code de déontologie des psychologues <http://www.codedeontologiedespsychologues.fr/LE-CODE.html>

d'exercer dans ces conditions, alors que cela compromet son obligation de moyen, il pourrait être tenu pour responsable des erreurs ou des préjudices qui résulteraient de son exercice.

- Le médecin du travail peut demander des examens biologiques de dépistage pour déterminer les porteurs symptomatiques ou asymptomatiques ce qui est parfaitement réglementaire et ne demanderait aucune nouvelle disposition⁸.
 - Se pose alors la question des moyens de faire faire des tests dans le cadre de la pénurie et de la capacité des laboratoires pour les réaliser ;
 - De quels tests s'agit-il ? ceux qui détermineraient la présence du virus (PCR) ? Ceux qui mettraient en évidence les anticorps ? et quelle signification sur la contagiosité du porteur ?
- De nouvelles dispositions prévoient la possibilité inédite et fallacieuse que le médecin puisse prescrire un arrêt de travail. Alors qu'il pourrait se déterminer sur une inaptitude temporaire et diriger le salarié ou la salariée sur le secteur de soins.
- Concernant le travail des psychologues en santé travail, leur rôle est d'agir prioritairement en collectif. En individuel, il s'agit d'un soutien ponctuel des personnes en prise avec des situations de travail qui affectent leur santé. Or il semble que l'instruction du 2 avril de la DGT place le travail du psychologue dans une logique exclusive individuelle. Il s'agit d'un changement de cadre qui devrait se discuter en CMT et avec les médecins du travail. Les Commissions de contrôles des SSTI doivent aussi donner leur avis. Elles n'ont pas été sollicitées dans la plupart des SSTI.

IL FAUT ICI RAPPELER LES FONDAMENTAUX LEGAUX, REGLEMENTAIRES ET DEONTOLOGIQUES DU METIER DE MEDECIN DU TRAVAIL

« Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé, ainsi que tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail⁹ »

La mission principale, dans le cadre d'une obligation de moyen, que précise la Loi, est une mission de prévention primaire absolue¹⁰ des effets des risques professionnels des travailleuses et des travailleurs *« notamment en surveillant (...) les risques de contagion »*.

Le médecin du travail est responsable individuellement et pénalement (non-assistance à personne en péril et complicité de mise en danger d'autrui par exemple). Il est soumis aux dispositions du code du travail à celles du code de la santé publique notamment celles du code de déontologie médicale et en particulier au secret médical et au signalement du risque à la patiente ou au patient.

Dans les services autonomes le médecin du travail est le responsable de l'équipe médicale, dans le cadre du code de la santé publique, il se coordonne avec les représentants du personnel, notamment en CSE, et avec les préposés de l'employeur en matière de prévention et de sécurité.

Dans les services interentreprises il anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire. Les personnels qui composent cette équipe sont des acteurs à part entière de la prévention primaire des risques professionnels. Dans le contexte de ces services, leurs compétences sont indispensables et leur positionnement en appui exclusif des missions des médecins du travail.

Ce qui cimente l'action de ces divers professionnels dans ce domaine est la question centrale du « Travail ». Ce qui fait sens pour les travailleuses et les travailleurs en matière de santé au travail est ce même pivot du travail, ce n'est ni la prévention des risques généraux, ni l'hygiène de vie, ni la qualité de vie au travail.

La question centrale est celle du travail dans ce qu'il a de constructeur pour la personnalité du travailleur. C'est par lui que nous existons au monde, que nous y contribuons.

⁸ Art. R. 4624-35 du CDT.-Le médecin du travail peut réaliser ou prescrire les examens complémentaires nécessaires : (...) 3° Au dépistage des maladies dangereuses pour l'environnement professionnel du travailleur.

⁹ Article L. 4622-3 du code du travail

¹⁰ Elle peut être qualifiée d'absolue car ce ne sont pas les atteintes à la santé (maladie ou lésion) mais les « altérations », même pas des symptômes mais des prémisses, dont précisément la signification relève d'une clinique spécifique : la clinique médicale du travail.

Ce que nous y vivons, pratiquement et subjectivement, les échanges autour de nous avec les autres, ce que nous y construisons comme expérience, ce que nous en retirons comme reconnaissance, par les autres, de notre talent : c'est tout cela qui, malgré les difficultés et les aléas, fait du travail une expérience de vie exceptionnelle. C'est cette question que nous plaçons au cœur de la santé au travail. Nous sommes là pour maintenir ces valeurs, car sans elles la vie perd son sens.

Eluder, voire ignorer la question du travail serait un crime contre l'humanité

¹ J. LORIOT, Point de vue, la médecine du travail française face à l'Europe, Le Concours Médical, 21/05/1988

¹ Recommandations de la SFMT et de la MTPH du 23 mars 2020



L'UGICT-CGT - Le monde du travail en confinement : une enquête inédite

Source : <http://www.UGICT.cgt.fr/UGICT/presse/rapport-enquete-trepid>

L'UGICT-CGT publie un rapport d'enquête qui offre un panorama complet et inédit sur les conditions de travail et d'exercice de la responsabilité professionnelle durant le confinement, et 60 propositions pour sortir rapidement et durablement de la crise sanitaire, sociale, économique et environnementale.

L'UGICT-CGT publie une enquête inédite qui offre le seul panorama complet sur les conditions de travail et d'exercice de la responsabilité professionnelle durant le confinement :

- 34 000 réponses de tous statuts et secteurs professionnels dont une majorité de non syndiqué·es, recueillies en ligne entre le 8 et le 24 avril
- 100 questions pour appréhender l'ensemble des situations, télétravail, travail en présentiel ou arrêt d'activité
- Un angle spécifique aux salarié·es en responsabilité pour recueillir la vision de l'encadrement
- Une enquête construite et analysée avec les statisticien·nes professionnel·le·s de la Dares et de la Drees du syndicat CGT des ministères sociaux pour garantir une démarche scientifique rigoureuse.

Cette enquête fait ressortir :

- **la diversité du vécu des salarié·es en fonction de leur catégorie** : le travail sur site concerne majoritairement les ouvriers/employés (61 %) tandis que 70 % télétravailleur·ses sont cadres et professions intermédiaires.
- **Les risques majeurs** auxquels sont exposé·es les salarié·es qui continuent à travailler sur site. Une large majorité sont en contact avec du public et/ou avec de nombreux collègues et/ou avec des surfaces souillées, avec des facteurs de risque qui concernent davantage les ouvriers/employés et les femmes. Pourtant, 13 % des salarié·es qui ont continué à travailler en présentiel sont des personnes vulnérables et 26 % cohabitent avec des personnes vulnérables.
- **L'insuffisance flagrante des mesures de protection** : seul·es 21 % des salarié·es considèrent que les mesures de prévention sont totalement suffisantes pour les protéger. Dans le détail, 40 % des salarié·es disent n'avoir pas eu suffisamment de masques ou de gants, 63 % qu'il n'y avait pas de mesure d'éloignement immédiat pour toute personne malade et collègue en contact, 93 % qu'il n'y avait pas d'alternative à l'utilisation des transports en commun.
- Alors que nombreux sont ceux qui l'ont payé de leur vie, **ces risques auraient pu être limités** : 3 salarié·es sur 10 considèrent que leur activité n'est pas ou peu essentielle, 10% qu'elle aurait pu s'exercer en télétravail.
- La mise en place d'un **télétravail "en mode dégradé"** : un tiers des télétravailleurs n'ont pas été dotés par leur employeur en équipement informatique, près de 80 % ne disposent pas de droit à la déconnexion, 97 % n'ont pas d'équipement de travail ergonomique, un quart n'ont pas d'endroit où s'isoler et un tiers, notamment les femmes, doit télétravailler tout en gardant les enfants.
- ...Qui génère d'importants risques psychosociaux : 35 % des télétravailleurs se plaignent d'une anxiété inhabituelle et près de la moitié de douleurs physiques.
- **Une augmentation du temps et de la charge de travail**, notamment pour 40 % des encadrant·es
- Un bilan confirmé par l'encadrement : interrogé sur les mesures mises en place par les employeurs, les encadrant·es ont confirmé les tendances données par les salarié·es directement concernés. 55% considèrent que la poursuite d'activité en présentiel constitue un risque de contamination des salarié·es et de la population, 3 sur 10 que les activités en présentiel pourraient être limitées. Ainsi, près de 30 % indiquent que s'ils avaient disposé d'un droit d'alerte, de refus et de proposition alternative relatif à la situation sanitaire ou aux normes professionnelles, ils auraient été amenés à l'exercer depuis le début de la crise !
- **La surexposition des femmes** : davantage exposées aux risques car occupant les métiers en contact avec le public, 36 % des femmes ont subi une hausse de la charge de travail (contre 29 % des hommes) alors que la

fermeture des écoles s'est traduite pour 43 % d'entre elles par plus de 4h de tâches domestiques supplémentaires. Le confinement a été facteur de tensions pour 20% des couples, et de violence pour 2 % des répondant·es.

- **Les salarié·es ont déjà payé la crise** : 55 % des cadres ont ou vont perdre des jours de RTT, 57 % des salarié·es en chômage partiel ont perdu des revenus, un tiers des salarié·es du privé considèrent que leur emploi est menacé.
- Un rôle clé joué par les représentant·es du personnel malgré le manque de moyens mis à leur disposition.

Cette enquête démontre l'urgence de changer de braquet pour réussir le déconfinement.

- **Protéger/tester/isoler...pour de vrai** : pas question que l'encadrement soit, comme aujourd'hui, sommé d'assurer la reprise de l'activité sans moyens et de se « débrouiller » quant aux mesures de sécurité ! Notre enquête démontre à quel point le "Protéger/Tester/Isoler" du premier ministre n'a pas été respecté durant le confinement, ce qui explique que le nombre de contamination ait continué à grimper...
- Des négociations dans toutes les entreprises pour réguler le télétravail et faire appliquer le droit : prise en charge de tous les équipements et frais de connexion par les employeurs, droit à la déconnexion et respect du temps de travail, prévention des violences et protection des victimes
- Le droit à un arrêt rémunéré à 100% pour tous les parents d'enfants de moins de 16 ans, y compris les télétravailleur·ses.

Un droit d'alerte suspensif, d'information et d'alternative pour permettre à l'encadrement d'exercer pleinement ses responsabilités et le renforcement des moyens des syndicats et représentant·es du personnel

Des mesures immédiates contre la crise économique et sociale : abandon des réformes de l'assurance chômage et des retraites, protection de nos entreprises contre les faillites...



Pénicaud met à pied un inspecteur du travail qui tente de faire appliquer le droit, la politique de mise en danger des salarié-es doit cesser !

Source : <http://cgt-tefp.fr/penicaud-met-a-pied-un-inspecteur-du-travail-qui-tente-de-faire-appliquer-le-droit-la-politique-de-mise-en-danger-des-salarie-es-doit-cesser/>

Communiqué commun de la confédération CGT, de l'Union fédérale des syndicats de l'Etat, du SNTEFP-CG et la CGT de la Marne

Anthony Smith, inspecteur du travail du département de la Marne, ancien secrétaire général de la CGT TEF, membre de son bureau national et représentant des inspecteur-trices du travail au Conseil national de l'inspection du travail, vient de se voir notifier la suspension immédiate de ses fonctions « dans l'intérêt du service », à titre conservatoire, dans l'attente de la mise en œuvre d'une possible sanction disciplinaire.

Le motif de cette procédure d'une extrême violence ? Notre collègue et camarade a voulu continuer à exercer ses missions de contrôle du respect du droit du travail dans cette période où les salarié-es qui continuent de travailler sont encore davantage exposé-es qu'en temps normal. Il lui est ainsi notamment reproché d'avoir adressé des lettres de rappel de la réglementation aux entreprises de son secteur, et surtout d'avoir engagé « hors du cadre collectif de l'unité de contrôle » une procédure de référé visant une structure d'aide à domicile n'ayant pas pris de mesures suffisantes pour préserver la santé et la sécurité des travailleur-euses qu'elle emploie. Il lui est également expressément reproché d'avoir demandé à l'employeur de cette structure de mettre des masques de protection et d'autres équipements de protection individuelle à disposition des aides à domicile alors même que des salarié-es de l'association ont été hospitalisé-es et plusieurs autres en arrêt pour suspicion de Covid-19.

Depuis le début de la crise sanitaire que nous traversons, l'orientation du ministère du travail est la poursuite de l'activité économique à tout prix, et quel qu'en soit le coût pour les salariés. La suspension de notre collègue et camarade s'inscrit dans la droite ligne de cette doctrine. Muriel Pénicaud veut faire régner la terreur dans les rangs de l'inspection du travail, perçue comme un obstacle à cette orientation, afin de dissuader les agents de contrôle de faire usage des pouvoirs que leur confère le code du travail. L'objectif est notamment d'éviter que les procédures en référé, comme celles qui ont été couronnées de succès dans le département du Nord, ne se généralisent sur le territoire.

A cette fin, comme le dénonce depuis maintenant plusieurs semaines l'intersyndicale CGT-SUD-FSU-CNT du ministère du travail qui vont saisir l'OIT, le ministère du travail est prêt à toutes les dérives et n'hésite pas à violer allégrement les textes nationaux et internationaux, notamment l'article 6 de la convention n°81 de l'OIT qui rend les agent-es de l'inspection du travail indépendant-es « de toute influence extérieure indue ».

Car cette procédure infâme est engagée sur fond de complète collusion entre la hiérarchie locale et l'employeur visé par l'assignation en référé, important pourvoyeur d'emplois à Reims. Relayant les pressions du pouvoir politique et du patronat, la responsable départementale de la DIRECCTE de la Marne a ainsi ouvertement invité par écrit l'employeur à faire obstacle au contrôle engagé en lui conseillant de ne plus répondre aux sollicitations de l'inspecteur du travail et de « mettre cette correspondance de côté ». L'employeur s'est même enquis par courriel du 11 avril 2020, soit avant que notre collègue ne soit informé de son existence, de l'avancement de la procédure disciplinaire en ces termes éloquentes : « où en êtes-vous de la procédure le concernant ? ».

Les responsables nationaux du ministère du travail qui ont choisi de relayer et d'amplifier ces manigances se couvrent de honte et devront en répondre. Car en empêchant sciemment une procédure de référé, pouvoir propre de l'inspecteur-trice du travail, d'aller à son terme, l'administration engage aussi sa responsabilité quant aux conséquences possibles et prévisibles pour les salarié-es concerné-es dont l'exposition au risque perdure aujourd'hui.

La CGT invite l'ensemble du monde du travail à dénoncer cette mesure grave qui participe d'une offensive généralisée contre les droits des salarié-es au prétexte de l'urgence sanitaire. Elle exige le retrait immédiat de la mise à pied d'Anthony Smith et l'abandon de toute procédure disciplinaire.

Elle demande l'arrêt de toutes les pressions et représailles à l'encontre des agent-es du ministère du travail qui tentent de mener à bien leurs missions dans ces circonstances exceptionnelles.



Résumé du délibéré sur France Télécom Tribunal de Paris par Jean-Louis Osvath, inspecteur du travail

Source : <https://www.souffrance-et-travail.com/magazine/dossiers/suicide/un-petit-resume-du-delibere-sur-france-telecom/>

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

L'ELEMENT LEGAL

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 mourraient pas tous mais tous étaient touchés* » de La Fontaine¹¹, 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 :

1. Le texte permet la répression institutionnelle d'un collectif de personnes.
2. 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 //
3. 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.

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

¹¹ Devenu le titre d'un film sur la souffrance au travail où l'on voit Marie Pezé, Christophe Dejours, Nicolas Sandret et Marie-Christine Soula en tant qu'acteurs sur le terrain de la souffrance au travail ; puis titre aussi d'un livre de Marie Pezé.

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.

LA CULPABILITE DES PREVENUS

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.

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 anxigène alors qu'ils ne pouvaient ignorer que le travail nourrit mais aussi structure la personnalité. Et de citer à nouveau ils ne mourraient 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 5000 € 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'€.

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.* »

Je vais continuer
à marcher
à contre courant
Parce qu'à
contre cœur
je n'y arrive pas

Lettre ouverte d'une enseignante à Macron, Blanquer et au MEDEF

Source : <https://blogs.mediapart.fr/jokeroller/blog/140420/lettre-ouverte-dune-enseignante-macron-blanquer-et-au-medef>

Après l'annonce de réouverture des écoles, cette lettre s'adresse aux oligarques irresponsables qui ont désigné la nouvelle chair à virus.

Ce matin, j'arpente la maison avec un sentiment détestable. C'est une boule dans la gorge, un amas de fer en fusion au cœur de ma poitrine, une brûlure acide sur les yeux. Ce sont des tremblements, un souffle court, un cyclone de pensées qui se déchaîne dans mon crâne. Je repense au mardi 17 mars.

Ce jour-là, je me réveille à sept heures et je me prépare à aller à l'école, accueillir les enfants de soignants. Le confinement a été décrété le jeudi d'avant. Depuis, je suis sur des charbons ardents, ne dormant que quelques heures par nuit, tâchant de garder la tête froide au milieu des quinze injonctions contradictoires que je reçois chaque jour depuis, tâchant de mettre en place un semblant d'organisation dans cette débâcle, dans le fait que notre chère Institution nous livre à nous-mêmes. Les collègues, les parents, tout le monde attendent que je gère le bordel, que je donne des consignes, alors que moi, je ne sais pas ce que je suis censée mettre en place. Rien ne fonctionne, les serveurs craquent, rien n'est prêt. Tout ce que l'Institution parvient à faire, c'est bombarder la boîte mail de l'école d'ordres flous, inapplicables voire irresponsables, pour envoyer un contre-ordre une heure après alors que j'ai déjà appelé tout le monde, couru partout pour mettre en place des choses. Au milieu de la tempête, chaque membre de l'équipe est à son poste, répond présent.e, tient la barre et la marée.

L'école n'a pas été désinfectée durant le weekend, tout le monde est parti, ahuri par l'annonce de la fermeture alors que le Sinistre de l'Éducation Nationale avait dit le jeudi matin que les écoles ne fermeraient pas. Des mensonges, encore et toujours. On était sonnée.s. N'empêche, depuis le retour des vacances de février, on regardait tous ce qui se passait en Espagne, en Italie, on ne comprenait pas pourquoi nous, on gardait les écoles ouvertes. On attendait la fermeture. On a quand même laissé les gamins grouiller dans les écoles pendant quinze jours après les vacances d'hiver. Certains revenaient de Savoie, d'Italie... Un collègue aussi.

C'est mardi. Il est huit heures. Tout le monde doit rester chez soi et moi, je monte sur mon vélo, comme d'habitude.

Non, ce n'est pas comme d'habitude, il n'y a aucune voiture dans les rues, mes jambes sont en plomb. Quand je vais arriver, je ne vais pas retrouver avec plaisir mes collègues et pas seulement mes collègues enseignant.e.s de la fine équipe mais aussi F., l'AVS, C., la femme de ménage, D. et L. les "filles de la cantine", A., N., Q., M., L., S et tous les autres anim's, tous les adultes qui transmettent, écoutent, soignent les bobos physiques ou les blessures du cœur, encouragent, disputent, recadrent, expliquent, bref, toutes celles et ceux qui contribuent à faire grandir des minots de 6 à 11 ans.

A toutes les raclures de bidet de l'Etat qui utilisent, dans leur novlangue bêtifiante, le mot "accueil" à tout bout de champ : non, saloperies de peignes-cul, on n'accueille pas à l'école. On accompagne, on apprend aux élèves, on apprend avec eux/elles, on aide, on contribue à ce que le/la futur.e adulte qui est en face de nous devienne lui ou elle, on espère former des esprits libres, capables de faire des choix raisonnés, d'avoir suffisamment de confiance en eux/elles pour choisir leur voie, pour en changer pourquoi pas, pour vivre leur vie et l'aimer et pour

s'opposer. Nous ne formons pas des petits soldats, nous tâchons de favoriser l'envol d'esprits libres. Nous tâchons de garantir chaque jour tout cela avec une boussole permanente : la sécurité physique, morale et affective de chacun.e, adulte ou élève.

Nous construisons une petite société, dans la classe, dans l'école. On sait que le plat préféré de M., ce sont les lasagnes avec des boulettes de viande et qu'elle aime que chaque chose soit à sa place, on sait qu'E., derrière son allure de « caillera » est un garçon intelligent, motivé qui doit simplement apprendre à canaliser à bon escient son mental de compétiteur, on sait que M. va être très déçu ne pas pouvoir faire l'échange avec les élèves de latin-grec de 5^e du collège, on sait qu'I. aura sans doute décroché à la reprise mais qu'on sera là, les élèves et moi, toute l'équipe des CM1-CM2 « Poudlard », pour l'aider à remonter sur le bateau.

Nous ne faisons pas un simple « accueil », petits protozoaires de carnaval !

Alors non, ce mardi 17 mars, ce n'est pas comme d'habitude. Je me rends à l'école pour "accueillir" : traduction, pour faire de la garderie auprès d'enfants que je connais, dont un qui est mon élève. La masse dans ma poitrine devient plus lourde à mesure que j'avance sur le boulevard et puis, d'un coup, je ne peux plus bouger. Je tremble de tous mes membres et un torrent de larmes me monte aux yeux. Pour la première fois de ma vie, je me rends sur mon lieu de travail avec une nouvelle compagne : la terreur. Le bâtiment, déjà glauque d'habitude, dégage une aura de château hanté. La maman de G. et A. est déjà là, mon collègue B. discute gentiment avec elle au portail et récupère les loulous. On se regarde, on tâche toutes les deux de cacher nos mines décrépités.

Je sais qu'à partir du moment où je vais franchir le seuil de la porte, je ne serai plus protégée, les élèves non plus, mes collègues non plus, c'est terrible, c'est l'antithèse de mon postulat quotidien. Pendant toute la journée, nous allons "occuper" au mieux les élèves qui sont redevenus des enfants. Pendant toute la journée, je ne vais plus voir mon petit G. comme l'élève sérieux, espiègle et sympathique que je connais mais comme un danger potentiel. Je vais me maîtriser toute la journée, poker face, tâchant de rassurer les pauvres pitchous qui n'ont rien demandé, de leur sourire et, en même temps, de me reculer à chaque fois qu'ils font un pas vers moi. Je vais répondre aux appels de dix parents dans un sentiment d'impuissance. Je vais rester la plus stoïque possible en écoutant le père de N., infirmier en réa, me hurler littéralement dessus, devant A. et G. qui me regardent avec leurs grands yeux. Je vais raccrocher en leur disant, sans en penser un mot, qu'il ne faut pas qu'ils s'inquiètent, que tout va bien. Je leur mens. J'ai le cœur déchiré.

Au quotidien, les élèves sont toujours ma planche de salut, l'école mon sanctuaire. Ce mardi 17 mars, tout s'écroule. Le monde extérieur, celui de l'absurdité des adultes, a envahi notre royaume, franchi les murailles qui ne nous protègent plus. Je rentre dans ma salle de classe, je regarde les tables, les chaises, les craies, les livres, les cahiers, les jeux, les tapis, les poignées de porte, les ordinateurs, je vois les petites mains de mes 25 élèves parcourir tout ça, je vois le COVID danser joyeusement là où nous nous tenions tous.tes, insouciant.e.s, il y a seulement quelques jours. Je regarde G. et A. et je vois des nids à microbes. Bien sûr, j'ai déjà ramené à la maison des virus « école », bien carabinés, mais là, là, quelque chose se fissure.

Je me regarde dans un miroir du Riséd, je me vois dans ma classe entourée par mes élèves, souriant.e.s, prêt.e.s à en découdre avec le reste du programme de grammaire, motivé.e.s, s'encourageant les un.e.s les autres. Le miroir se fissure, la fêlure grandit, s'élargit puis le verre craque, s'effondre et se brise sur le sol, en mille morceaux.

Au quotidien, les élèves sont ma planche de salut, ma classe, ma République de Platon. Après un moment difficile, le recueil du témoignage d'un élève battu, agressé, violé, après un entretien avec un parent d'élève agressif qui a confondu les mots directrice et punching-ball, après la découverte de nouvelles crasses d'un collègue maléfisant, après un gros coup de baisse de moral, un sentiment de vider l'océan avec une petite cuillère, après parfois quelques pleurs derrière la cantine et une accolade pleine de soutien de D., la cheffe de la "restau", je me dis que je n'aurai pas la force de terminer la journée.

Puis je pense à mes élèves, je pense à A. qui va venir me demander sa ceinture de mesures avec une politesse, une déférence et un respect qui pourraient servir d'exemple à tous les adultes du monde ; je pense à J. auprès de qui je vais encore devoir déployer des trésors de théâtralité pour qu'elle parvienne à s'exprimer devant le groupe classe en dépassant les trois décibels ; je pense à F. qui va encore faire l'imbécile en montant les escaliers parce qu'il ne peut pas s'empêcher d'en faire une mais qui va me lancer un grand sourire pseudo-désolé dès que je l'aurai interpellé avec une fausse grosse voix-fâchée-surjouée, je rirai intérieurement en pensant « qu'il sait

quand même y faire, ce petit con ! ». Je pense à nos conseils de classe où il y a toujours quelqu'un pour adresser ses remerciements, ses félicitations, ses encouragements aux autres, parfois à moi aussi. Je pense à nos conseils de délégués, ces moments magiques où enseignant.e.s, anim's et élèves discutent de la vie de l'école, prennent des décisions, ensemble, pour améliorer le quotidien. Je pense à N. qui est un peu perdu sur les divisions posées mais qui aura le déclic, j'en suis sûre. Je pense à cette pépite collective, cette joie mutuelle, ce trésor commun que nous partagerons quand viendra le son du « ça y est maîtresse, j'ai compris !! ».

A tous les relents de pets du gouvernement et du patronat : je suis enseignante pour cette relation, pour ces relations. Je ne suis pas enseignante pour voir mes élèves comme des dangers dont il faudrait se préserver. Je ne suis pas enseignante pour permettre au MEDEF de continuer la gabegie, pour continuer à engraisser les actionnaires qui n'ont renoncé ni aux dividendes, ni à l'ISF, dans ce bel effort national qu'on exige de tous les gueux et surtout des gueuses parce que, comme l'a dit la grande dame Taubira, c'est une bande de femmes qui tient le pays actuellement. Je ne suis pas enseignante pour que les parents puissent être libérés de leurs enfants simplement pour pouvoir redevenir corvéables. Je ne suis pas enseignante pour l'économie, je suis enseignante pour des valeurs non marchandes, toutes ces choses incompréhensibles, inaccessibles à votre tête d'ectoplasmes et à votre cœur de pierre. Ce mardi 17 mars, pour garantir « l'accueil », j'ai ressenti des sentiments que je ne veux plus avoir à ressentir à l'école : la terreur absolue et le mensonge.

Hier soir, le paltoquet qui nous sert de Président et ce matin, l'Oncle Fétide de l'Éducation Nationale, ont annoncé, dans une arrogance crasse, que les crèches, les écoles, collèges et lycées seraient rouverts le 11 mai, soi-disant pour pallier aux inégalités qui se creusent trop avec l'enseignement à distance. Ah ! « L'enseignement à distance », encore une belle expression orwellienne ! On n'enseigne pas « à distance », enseigner, c'est une relation, des interactions, des échanges, de la construction collective. Tout ce qu'on fait, depuis le 16 mars avec les élèves, avec les familles, c'est maintenir bon an mal an, un lien humain, tout simplement, sans prétention scolaire.

Tout le monde l'a bien compris. Les parents les premiers d'ailleurs ! Parents qui ne sont pas les sombres imbéciles que vous prenez régulièrement pour des veaux. Ils ont bien entendu, comme nous, la petite musique de votre manège désenchanté. C'est peut-être d'ailleurs la plus belle chose qui sortira de ce confinement : le lien direct qui a été rétabli entre les profs et les parents. On se dit franchement les choses, d'humain à humain. Il n'y a plus le Sinistros du Ministère pour creuser des douves entre nous, derrière les injonctions de programme, les petits livres orange pour nous ordonner de faire classe de telle ou telle manière tellement nous sommes trop cons et incapables. Depuis le premier jour, l'immense majorité des parents nous remercient de ne pas leur mettre la pression, de faire de notre mieux, nous soutiennent, prennent de nos nouvelles, partagent avec nous leur détresse. Un élan inattendu et formidable s'est déclenché, résumé par ces mots : « merci pour ce que vous faites ». Je ne veux pas qu'on déroule un tapis rouge, je suis simplement reconnaissante que les familles nous voient enfin comme des humains avec nos forces et nos faiblesses.

Je suis reconnaissante que les familles épuisées qui nous envoient des vidéos humoristiques de parents en détresse avec le message « chapeau aux enseignants, je me suis reconnue ! » aient compris, tout simplement, pourquoi nous avons choisi de faire ce métier. Car oui, enseigner est un métier et là où elles/eux sont à bout, nous le sommes aussi parfois mais nous ressentons toujours la joie de retrouver nos élèves, nous faisons de notre mieux au milieu de l'océan des tâches multiples à gérer. Peut-être que les manifestations contre la réforme des retraites qui nous enlevait jusqu'à 600 euros de pension par mois seront mieux comprises. Peut-être que les suicides des collègues seront interprétés comme ce qu'ils sont : non pas un craquage personnel mais une agression professionnelle.

Il n'y aura, le 11 mai, comme aujourd'hui, ni masques, ni gants, ni gel, ni suffisamment de savon, de lavabos pour garantir une sécurité sanitaire. Et puis, comment attendre d'enfants de crèche et de primaire, même de collège, le respect des normes de sécurité ? C'est impossible, tout le monde le sait. C'est impossible en classe, c'est impossible en faisant circuler les élèves, c'est impossible dans la cour, c'est impossible à la cantine, c'est impossible pendant les activités périscolaires. Nous reprendrions en expliquant aux enfants qui ne se seront pas vus pendant deux mois, aux adultes qu'il ne faudra ni s'approcher, ni se toucher. Il faudrait naviguer au milieu des couloirs, toucher les poignées de porte, il faudrait corriger les cahiers, les fiches de travail, il faudrait s'interdire de donner une petite tape d'encouragement dans le dos à C. avec un petit sourire « courage ! », il faudrait faire quoi ?

Il faudrait envoyer sciemment tout le monde à l'abattoir. Les soignants n'ont pas assez de masques, de blouses. A l'école, les adultes (enseignant.e.s, personnel municipal), les enfants n'en auront pas davantage. Quand bien même, comment faire porter un masque à un enfant de 6 ans, de 7 ans, de 11 ans, de maternelle, de crèche ? Le Covid, se frottant bien les antennes, va s'en donner à cœur joie, nous allons potentiellement tous ramener cette saloperie chez nous puisque qu'aucune personne asymptomatique ne sera diagnostiquée : les enfants à leurs parents, nous à nos proches qui n'ont rien demandé, qui ont juste le malheur de vivre avec quelqu'un qui travaille dans une école.

L'Oncle Fétide balançait sa petite ritournelle de l'incompétence en expliquant ce matin que la rentrée se ferait par petits groupes, avec du travail individualisé, blablabla... Ce n'est pas l'enseignement qui reprend, c'est, comme d'habitude, la grande garderie gratuite nationale. Pour un mois d'école restante, les personnels de l'école et leur famille, les élèves de l'école et leur famille, vont passer en ligne 1 ! La première ligne, le rêve... Le calcul économique avant la santé, avant la sécurité, avant le respect.

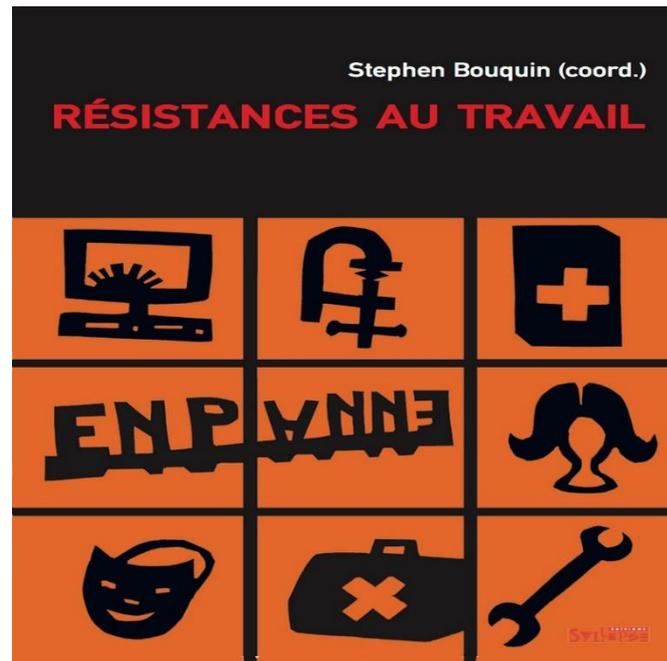
Alors, Chiassident, Sinistres et Raclunat, vos remerciements avec les larmes de crocodile au coin des yeux, vos sorties patriotiques de foutriquets, vos violons désaccordés chantant faussement l'héroïsme des services publics et des petites mains gilets jaunes que vous avez méthodiquement salopés au cours des années précédentes, vous pouvez vous les carrer bien profond dans l'oignon. Ce que nous avons tous.tes compris, derrière vos « j'ai changé » putréfiés, c'est que l'argent, pour vous, passera toujours avant les gens.

Pendant que les actionnaires continuent à percevoir les dividendes, que vous en profitez pour déchiqueter ce qu'il reste du code du travail, pendant que vous préparez le fameux « jour d'après » dans la santé en accélérant encore plus la privatisation, pendant que le MEDEF donne des ordres, pendant que le mot « PRODUIRE » alimente tous vos discours rances, le pays ne tient que par l'abnégation du terrain, que par la créativité et l'investissement de toutes celles et ceux que vous méprisez depuis vos salons dorés. La chair à virus, le 11 mai, ce sera aussi ces fainéants de profs qui ne sont même pas foutu.e.s d'aller cueillir des fraises, ce sera les élèves, ce sera nos familles (parents et personnels des écoles).

J'espère que votre sale engeance s'étouffera avec ses billets et ses lingots, quand vous aurez tout détruit, qu'il ne restera plus rien. Au fait, bande de coprophages, le premier mort officiel du Covid en France avait 60 ans et il était... enseignant. Je vous vomis, ordures de résidus de bouse.



Le livre



Stephen BOUQUIN - Résistances au travail

Publié avec le soutien du conseil scientifique de l'Université de Picardie Jules-Verne.

Contributions de Louis-Marie Barnier, José Calderón, Pascal Depoorter, Isabelle Farcy, Djordje Kuzmanovic, Emmanuelle Lada, Mélanie Roussel, Bruno Scacciatelli, Paul Stewa

« Rares sont les romans, même de science-fiction, fondés sur l'in vraisemblance. Il en est de même avec les enquêtes en sciences sociales. Il existe néanmoins des vraisemblances négligées. Les résistances au travail en font partie.

Le management contemporain a beau exalter l'individu, il exige encore et toujours une subordination à sa logique. Il n'est pas aisé d'y échapper.

Pourtant, aujourd'hui comme hier, la subjectivité rebelle se fraie un chemin. La logique de valorisation a supplanté le despotisme de la fabrique. Mais peu de salariés sont dupes. On peut céder sans consentir et faire le minimum tout en respectant les apparences

Les résistances au travail se situent dans les interstices de la domination. Elles reconstruisent des espaces d'autonomie qui échappent en partie à la domination. Elles anticipent et nourrissent l'action collective.

Ce livre expose et analyse ces pratiques non conformes qui resurgissent toujours. La relation salariale est ainsi faite; n'en déplaise à ceux qui pensent avoir gagné la partie grâce à la précarisation et au chômage.

N'en déplaise aussi à ceux qui, par leurs analyses compassionnelles sur la souffrance au travail, négligent les capacités de résistance des collectifs. »

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 :

