



Lettre CHSCTE n°50 - janvier-février 2018

vendredi 19 janvier 2018, par [Bariaud](#)

SOMMAIRE :

[Cgt FercSup Lorraine : victoire pour le temps de travail des personnels Biats](#)

[Cgt Educ 76 : droit d'alerte, danger grave et imminent, enquête suite DGI](#)

[Cgt ALJT : droit d'alerte](#)

[Cgt FercSup Paris 8 : flyers pour le Chsct](#)

[Mayotte : droit de retrait pour absence de sécurité](#)

[La Cgt UMA sur le front des températures trop basses pour travailler](#)

[Alerte : école et établissements scolaires sur sols pollués](#)

[Encore un médecin du travail condamné](#)

[Cgt Educ Loiret : démarche pour les EPI](#)

[Cgt FercSup Toulouse : non une fois, non deux fois à la fusion](#)

[La Ferc Ofct en territoire : intervention sur handicap et démarche syndicale](#)

[Paul Sabatier : dysfonctionnement du Chsct et exigences Cgt](#)

[Quel avenir pour la santé au travail sans les Chsct ?](#)

[Congés maladie et jours de carence](#)

[Les avis du Chsct de l'ESR](#)

[Contrat d'accompagnement dans l'emploi contre lycée employeur : du lourd...](#)

[Les Observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social](#)

[Le gouvernement français soutient l'adoption d'une norme internationale contraignante contre les violences sexistes et sexuelles](#)



LETTRE CHSCT N° 50

Janvier - Février 2018



Belle année de luttes, de solidarité, de conquêtes sociales...

- FERC CGT OFCT -

L'OIT inaugure la Commission mondiale sur l'avenir du travail

En présence du Premier ministre de Suède et de la Présidente de Maurice, l'OIT a inauguré un organisme international de haut niveau chargé de relever les défis soulevés par un monde du travail qui se transforme rapidement.

L'Organisation internationale du Travail (OIT) a établi une Commission mondiale de haut niveau sur l'avenir du travail .

L'organisme mondial devra procéder à un examen approfondi de l'avenir du travail afin de fournir la base analytique nécessaire à la poursuite de la justice sociale au 21^e siècle. La Commission se penchera tout particulièrement sur la relation entre travail et société, le défi de créer des emplois décents pour tous, l'organisation du travail et de la production et la gouvernance du travail.

S'exprimant au cours de l'inauguration, le Directeur général de l'OIT, Guy Ryder, a rappelé à son auditoire qu'il s'agissait de questions fondamentales de notre époque, qui occupent une place grandissante sur la scène politique et qui définissent les espoirs, parfois les craintes, des familles du monde entier.

« Il est extrêmement important que nous abordions ces défis avec la conviction que l'avenir du travail n'est pas prédéterminé. C'est à nous qu'il revient de forger cet avenir selon les valeurs et les priorités que nous choisissons et grâce aux politiques que nous élaborons et mettons en œuvre », a-t-il déclaré.

Assistaient à la cérémonie les deux Chefs d'État ou de gouvernement en exercice qui coprésident la Commission : Ameenah Gurib-Fakim, Présidente de Maurice, et Stefan Löfven, Premier ministre de Suède.

Dans son allocution, la Présidente de Maurice a fortement encouragé « tous les pays et toutes les parties concernées à faire des recommandations détaillées et apporter des idées nouvelles pour faire face aux défis et aux perspectives de l'avenir du travail. Nous pouvons y parvenir « en plaçant les individus au premier plan », en reconnaissant que le travail est plus qu'un simple facteur de production ou qu'une simple marchandise sur le marché du travail, selon l'esprit de la Constitution de l'OIT ».

Le Premier ministre suédois, Stefan Löfven a déclaré : « Nous ne pouvons pas stopper le développement, nous ne devons même pas essayer. Ce que nous devons faire, c'est nous rassembler, pour mettre à profit l'innovation afin d'améliorer la vie quotidienne de millions de personnes, pour utiliser les nouvelles technologies afin de bâtir des sociétés plus propres et plus durables, tout en créant de nouveaux emplois avec de meilleures conditions de travail pour tous. Ces objectifs se trouvent au cœur de notre Commission ».

La Commission compte 28 membres, y compris ses deux coprésidents et ses quatre membres de droit - le Directeur général de l'OIT Guy Ryder et les membres du Bureau du Conseil d'administration de l'OIT.

Cette Commission est mise en place dans le cadre de l'Initiative du centenaire sur l'avenir du travail, lancée par le Directeur général de l'OIT, Guy Ryder, en 2013. Les membres de la Commission produiront un rapport indépendant qui sera soumis à la Conférence du centenaire de l'OIT en 2019.

Au cours des 18 derniers mois, les mandants tripartites de l'OIT - gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs - ont organisé des dialogues nationaux dans plus de 110 pays en préparation de l'installation de la Commission mondiale. Les résultats de ces dialogues viendront alimenter le rapport de la Commission.

[Retour haut de la page](#)

Cgt FercSup Lorraine : victoire pour le temps de travail des personnels Biatss

Après cinq années de procédure, le Conseil d'État vient de donner raison à nos trois syndicats (CGT FERC Sup de l'université de Lorraine - FO - FSU) en rejetant le pourvoi de l'université de Lorraine. Le Conseil d'État confirme l'annulation de la décision du conseil d'administration du 20 novembre 2012 relative au temps de travail des personnels BIATSS.

Pour mémoire, en 2012, au moment de la fusion des quatre universités lorraines en une seule, des négociations 'harmonisation RH' avaient eu lieu avec les élus du comité technique. Contre l'avis du CT, et sans consulter le CHSCT, le président avait décidé que tous les personnels BIATSS allaient travailler 36h40 par semaine alors que plus de la moitié d'entre eux travaillaient 35h par semaine depuis 2002. Malgré une forte mobilisation des personnels (grève et 600 manifestants devant la présidence protégée par des vigiles), le CA du 20 novembre 2012 avait validé cette décision, ainsi que le principe du pointage pour tous. C'est cette décision qui vient d'être annulée par la justice, qui juge que le CA était alors mal constitué et qui donne enfin la possibilité aux personnels concernés de demander réparation : les personnels des ex-universités Nancy 2 et Paul-Verlaine Metz peuvent désormais demander l'indemnisation de toutes ces heures travaillées en trop depuis quatre ans.

À travers ce jugement, c'est aussi la conception du "dialogue social" des dirigeants d'universités que nous déplorons. Pour le président de l'université de Lorraine et son équipe, il se résume en un rapport de force qui se règle devant les tribunaux !

Cette victoire est celle d'un collectif, qui s'est appuyé sur nos organisations syndicales, espaces de liberté, pour reprendre la main sur notre travail : nous nous sommes organisés et nous avons pu agir !

Côte-à-côte, enseignants-chercheurs et BIATSS, titulaires et contractuels, dans le syndicat CGT FERC Sup, outil pérenne pour défendre leurs droits collectifs et individuels, se sont battus, contraints d'aller au bout d'une longue bataille juridique pour que soit enfin regardé le sort de certains d'entre eux.

[Retour haut de la page](#)

Cgt Educ 76 : droit d'alerte, danger grave et imminent, enquête suite DGI

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

En effet, les personnels du lycée... ont un motif raisonnable de penser que leur situation de travail présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Ils exercent donc, ce jeudi, leur droit de retrait.

Celui-ci intervient après l'agression dont a été récemment victime un enseignant, lorsqu'un élève a renversé une table devant lui et a lancé des projectiles. Depuis cette agression, qui pourrait être requalifiée en accident du travail, l'enseignant est en arrêt de travail. Cette situation de travail dangereuse s'inscrit dans un contexte de travail très dégradé, comportant des agressions verbales, physiques, des relations dégradées avec des élèves, etc.

L'administration avait déjà été alertée de ces faits de violence au cours de ces deux dernières années. Un audit vie scolaire avait été réalisé suite à une rixe ayant entraîné l'intervention des forces de l'ordre puis du GAPASE. En revanche, l'audit qui s'est achevé n'a donné lieu à aucun compte-rendu écrit et les représentants des personnels qui en ont demandé communication lors d'un récent conseil d'administration n'ont pas pu y avoir accès.

L'année dernière, une autre situation de travail pathogène avait entraîné un droit de retrait des personnels. Une enseignante avait été menacée physiquement et poursuivie par un élève, ce qui l'avait obligée à s'enfermer dans une salle de l'établissement pour se protéger et éviter de se faire agresser.

Il est à signaler également que les effectifs vie scolaire ne permettent peut-être pas d'assurer une présence suffisante dans cet établissement d'environ 1200 élèves et d'un peu plus de 100 enseignants. La configuration des locaux comporte des contraintes supplémentaires, l'établissement étant vieillissant et comportant de multiples recoins difficiles à surveiller.

Enfin, une proportion importante des personnels ne sont pas titulaires de leurs postes, ce qui entraîne le recrutement de personnels contractuels, précaires et peu ou pas formés, ainsi qu'un turn over de nature à créer des difficultés au niveau du suivi pédagogique des classes et des élèves. Par conséquent, en conformité avec l'article 5-7 du décret 82-453 modifié, « le chef de service procède immédiatement à une enquête avec le représentant du CHSCT qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. »

Suite au droit de retrait qu'ont exercé de nombreux personnels du lycée..., le Rectorat a reconnu la validité de ce droit de retrait et l'a fait savoir auprès des personnels concernés.

En tant que représentants au CHSCTD, ma suppléante et moi-même vous avons adressé un droit d'alerte dès le 30 novembre, conformément à la réglementation (décret 82-453 modifié, articles 5-5 et 5-7).

A ce jour, mis à part le bref courrier du 1er décembre par lequel vous nous indiquez avoir bien pris connaissance de cette alerte, nous n'avons reçu aucune information de votre part sur la situation dans cet établissement, ni sur les mesures à mettre en œuvre afin de protéger la santé et la sécurité des personnels, étant donné l'existence d'au moins une cause de danger grave et imminent.

De plus, nous attendons une réponse urgente à notre demande d'enquête paritaire du CHSCTD, conformément à l'article 5-7 du décret modifié 82-453, et nous vous demandons de procéder le plus rapidement à celle-ci en nous y associant.

Non-application de la réglementation relative aux prérogatives du CHSCT en matière d'enquête

A : présidente du CHSCT départemental

Par courriel en date du 30 novembre 2017, nous vous avons adressé un droit d'alerte concernant la sécurité, la santé et les conditions de travail des personnels du lycée ... procédure conforme à la directive CEE n°89-391 du 12 juin 1989, aux articles L 231-8 à L231-9 du Code du travail ainsi qu'au décret modifié 82-453 du 28 mai 1982 (article 5-7).

Le 1er décembre, vous nous avez transmis un bref courrier accusant réception de ce droit d'alerte et indiquant que vous ne manquerez pas de nous faire connaître les suites qui seraient données à celle-ci.

Le 7 décembre, nous vous avons à nouveau adressé un courrier électronique par lequel nous précisons que les autorités académiques indiquaient par écrit avoir reconnu que les personnels du lycée, après avoir exercé un droit de retrait du 30 novembre au 4 décembre 2017, avaient bien un motif raisonnable de penser que leur situation de travail présentait un danger grave et imminent pour leur santé et leur sécurité (article 5-6 du décret modifié 82-453). En tant que membres du CHSCT, nous réitérons notre demande d'appliquer la réglementation en procédant immédiatement à une enquête paritaire de cette instance représentative des personnels et de transmettre toute information sur la situation de cet établissement scolaire.

Or, à ce jour, il n'en est rien : nous n'avons reçu aucune information de votre part depuis le 1er décembre et vous n'avez ni diligenté l'enquête réglementaire, ni communiqué le nom de l'agent qui représentera l'Administration pour effectuer l'enquête.

Nous vous rappelons que l'article 5-7 du décret ci-dessus mentionné, transposition dans le droit français de la directive CEE n°89-391 du 12 juin 1989 et des articles L 231-8 à L231-9 du code du travail, dispose que :

« [...] Le chef de service procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Il informe le comité des dispositions prises [...] ».

Il vous appartient donc de faire application des dispositions de l'article 5.7 dans les plus brefs délais et de nous en informer.

La procédure du droit d'alerte exige en effet l'organisation d'une enquête immédiate avec le représentant du personnel qui a signalé le danger et la prise de dispositions pour y remédier.

Nous vous rappelons que face à l'exercice d'un droit d'alerte, il n'appartient pas à l'employeur de juger de l'opportunité de son exercice.

Dès qu'il est alerté, l'employeur a deux obligations : procéder à une enquête immédiate avec le représentant du personnel et prendre les mesures qui s'imposent.

L'employeur ne peut se dégager de cette obligation en se fiant à une première impression sur la gravité ou pas de la situation. Il doit donc procéder à une enquête au sens strict du terme, avec le cas échéant, les examens techniques qui s'imposent et l'interrogation du personnel concerné.

Il ne peut pas non plus retarder cette enquête au motif qu'il n'y a pas urgence : ce serait préjuger des résultats de l'enquête elle-même.

L'employeur qui ne mène pas d'enquête, ou qui la mène dans des conditions irrégulières, commet un délit d'entrave caractérisé sanctionné par l'article L 4742-1 du code du travail qui dispose :

« Le fait de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres, soit au fonctionnement régulier du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment par la méconnaissance des dispositions du livre IV de la deuxième partie relatives à la protection des représentants du personnel à ce comité, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €. »

Selon le même article ci-dessus nommé, c'est seulement en cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser que le CHSCT est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas 24 heures.

L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister.

A défaut d'accord entre l'autorité administrative et le CHSCT sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

L'absence de réponse à nos courriers porte de fait atteinte aux droits fondamentaux des personnels, en vertu de la réglementation en vigueur issue de la directive UE de 1989, laquelle porte sur vos obligations non dérogatoires en la matière, supérieures à votre propre pouvoir de direction.

Nous vous rappelons que le droit français (partie IV du Code du travail, décret modifié 82-453), transcription du droit européen, stipule que tout employeur a une obligation de moyens et de résultats en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, laquelle est juridiquement supérieure au pouvoir de direction. Obligation est faite à l'employeur d'adapter le travail à l'Homme, d'évaluer les risques, de combattre les risques à la source, d'assurer aux travailleurs des lieux de travail sains et sécurisés, de protéger la santé physique et mentale, de former au poste et à ses risques.

Le fait d'avoir été prévenu des risques, du rappel des obligations, et d'avoir entravé toute action constitue une faute inexcusable, au sens du Code de la sécurité sociale, et aucun employeur, même du public, ne peut aller en-dessous de ce code. S'il y a accident, incident, maladie professionnelle dans cet établissement scolaire, la CGT, mandatée au CHSCTD, représentant tous les personnels, quels que soient leurs statuts dans l'emploi, saisira les juridictions compétentes pour faire valoir leurs droits fondamentaux, comme l'entrave à leurs instances représentatives et en particulier à celle du CHSCT. Recevez, madame la présidente du CHSCT, nos respectueuses salutations.

Les représentant.e.s, titulaire et suppléante, au CHSCT - Le secrétaire départemental du SDEN-CGT

[Retour haut de la page](#)

Cgt ALJT : droit d'alerte

Les représentants CGT des personnels de l'ALJT en CHSCT, CE, DS

Ont constaté qu'il existe une cause de danger grave et imminent.

Les résidences concernées sont Cergy Le Haut, Cergy Horloge.

Motif :

Maltraitance professionnelle inscrite dans les organisations du travail avec grave suspicion de harcèlement moral (délict relevant du pénal). Suspicion de faute inexcusable de l'employeur au regard de l'historicité et de ses obligations, non dérogatoires, issues de la directive UE 89.

Avis consigné sur le registre des dangers graves et imminents, le 29/11/2017

Copie : Médecine du travail, Inspection du travail, Monsieur le Défenseur national des droits, Observatoire fédéral des conditions de travail, Syndicat CGT de l'ALJT, Union nationale des syndicats CGT des Foyers de Jeunes Travailleurs

Par mandat de l'ensemble des représentants CGT des personnels de l'ALJT - Le secrétaire du CHSCT

[Retour haut de la page](#)

Cgt FercSup Paris 8 : flyers pour le Chsct

Qu'est-ce que le CHSCT ?

Le Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) est une Instance Représentative des Personnels (IRP) qui traite des questions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail. Il doit être consulté sur les questions relatives à l'environnement de travail (environnement physique, poste de travail, durée et horaires du travail, impact des nouvelles technologies...), aux conditions de travail.

Les représentants du personnel sont mandatés par les organisations syndicales représentatives sur la base des résultats aux élections du Comité Technique (CT), scrutin organisé tous les quatre ans.

La présidente de l'université préside l'instance, assistée de la personne ayant autorité en matière de ressources humaines. Les experts concernés (médecin du travail, conseiller de prévention...) assistent aux réunions. La présidente de l'université a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Elle porte la responsabilité d'associer les membres du CHSCT à sa politique de prévention et de prendre en compte leurs avis et observations.

Quelles sont les missions du CHSCT ?

Dans le cadre de ses attributions, le Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail a pour mission :

1. de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs
2. de contribuer à l'amélioration des conditions de travail
3. de veiller à l'observation des prescriptions légales dans ce domaine

A ce titre :

- il est consulté sur toute réorganisation de service ayant un impact sur la santé ou les conditions de travail des travailleurs.
- Il veille au respect de la réglementation.
- Il étudie les projets d'aménagement des locaux.
- Il contribue à l'aménagement des postes de travail (handicap, invalidité, femmes enceintes...).
- Il participe aux enquêtes sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- Il procède à intervalles réguliers à la visite des services.
- Il coopère à la préparation des actions de formation à la sécurité.
- Il émet des avis sur les documents (règlements, consignes, registre hygiène et sécurité au travail (SST)).
- Il donne un avis en cas de désaccord sérieux et persistant (entre l'agent public et l'autorité administrative) dans le cadre de la mise en œuvre de l'exercice du droit de retrait.
- Il dépose un droit d'alerte si un membre du CHSCT constate par lui-même qu'il existe une cause de danger grave et imminent ou après avoir été contacté par un personnel de l'établissement ayant exercé ou souhaitant exercer son droit de retrait pour cause de danger grave et imminent.

Quels sont les registres obligatoires ?

Registre Sécurité et santé au Travail

Chaque agent a la possibilité d'inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions (art. 3-1 du 28 mai 1982). Ce registre permet également à chacun de signaler une situation considérée comme anormale ou susceptible de porter atteinte à la santé physique et/ou mentale des personnels.

Ce registre est en libre accès et devrait être disponible dans chaque service, son emplacement devant être signalé par tous moyens, notamment par affichage.

Registre de signalement d'un Danger Grave et Imminent (DGI)

Le registre DGI concerne toute personne qui constate qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé. Le signalement au registre ne peut être fait que par un représentant du personnel au CHSCT. La liste des membres du CHSCT est affichée dans chaque service avec leurs coordonnées.

Les registres assurent la traçabilité des déclarations des agents et construisent un lien direct avec le CHSCT puisque, à l'ordre du jour de chaque réunion du CHSCT, un état des lieux de ces déclarations et de leur traitement est prévu.

Qui contacter ? Tout membre du CHSCT.

[Retour haut de la page](#)

Mayotte : droit de retrait pour absence de sécurité

Depuis plusieurs mois, nous constatons une forte et rapide dégradation des conditions de sécurité au lycée K. Les violences aux abords ainsi qu'à l'intérieur de l'établissement sont devenues quotidiennes : bagarres entre élèves, vols et racket, bousculades, présence d'armes dans le lycée, caillassages aux abords et à l'intérieur du lycée...

Depuis la rentrée scolaire 2017, plusieurs élèves et personnels ont été blessés, parfois grièvement. La sécurité des élèves et des personnels n'est donc plus assurée à l'extérieur comme à l'intérieur de l'établissement.

A très court terme, pour endiguer cette violence et rétablir un climat davantage serein au lycée, il est indispensable de prendre les mesures suivantes :

- déplacement du HUB ;
- création d'un poste de proviseur adjoint ;
- création d'un poste de CPE ;
- création de 4 postes d'AED.

En effet, la proximité du HUB, compte tenu de nombre d'élèves présents et du contexte sécuritaire de Mayotte, n'est plus gérable. Par ailleurs, à l'intérieur de l'établissement, la dotation actuelle du lycée en personnels d'éducation ne permet pas une surveillance et une politique éducative susceptible d'améliorer la situation.

Les élèves et les personnels du lycée sont actuellement en danger et peuvent être blessés à tout moment. C'est pourquoi, face à ce danger grave et imminent, les personnels exercent leur droit individuel de retrait.

[Retour haut de la page](#)

La Cgt UMA sur le front des températures trop basses pour travailler

Sur le site Saint-Charles, nous avons pu effectuer un certain nombre de relevés de température dans différents bâtiments.

Voici une liste non exhaustive :

- Dans le bâtiment 7, aux alentours de 15°C dans plusieurs bureaux et salles de cours, de 16°C dans d'autres et un relevé de 13,9°C dans des bureaux du 3ème étage.
- Dans le bâtiment YM, des températures de 16,7°C dans des salles de cours du 4ème étage, de 15,8°C dans des salles de cours du 5ème étage. Un relevé de 14,9°C dans un bureau du 4ème étage.
- Dans la BU, un relevé de 12°C le matin tôt, un autre de 16°C en fin de matinée. Dans le magasin de la BU, un relevé de 13°C.
- Dans le grand amphi, un relevé de 15,6°C à 12h.
- Le problème des basses températures ne concerne donc pas uniquement le bâtiment 7. C'est un problème généralisé et récurrent, d'année en année.

Pour rappel, voici ce que dit la législation en la matière, relevé sur le site de l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles) :

"L'employeur met en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L. 4121-1 du Code du travail), en application des principes généraux de prévention du Code du travail.

Il doit notamment prendre en compte les conditions de température lors de l'évaluation des risques et mettre en place des mesures de prévention appropriées.

L'employeur doit aussi veiller à ce que les locaux fermés affectés au travail soient chauffés pendant la saison froide. Le chauffage doit être assuré de telle façon qu'il maintienne une température convenable et qu'il ne donne lieu à aucune émanation délétère (article R. 4223-13 du Code du travail) ".

Si le code du travail ne donne pas de chiffre précis sur la température minimale (ou maximale), il ne fait absolument aucun doute que travailler, en intérieur et en position assise notamment, dans un environnement en dessous de 20°C est inacceptable, et ne rentre pas du tout dans le cadre d'une " température convenable " précisée dans la loi.

La norme française NF X 35-203 / ISO 7730 de décembre 1981, relative au confort thermique va établir elle les températures de confort suivantes :

- dans les bureaux : 20 à 22 °C.
- Dans les ateliers avec faible activité physique : 16 à 18 °C
- Dans les ateliers avec forte activité physique : 14 à 16 °C.

Une délégation CGT a rencontré la directrice de l'UFR Sciences (sous laquelle sont placés les locaux) sur le site Saint-Charles. Un des points abordés concernait le chauffage sur le site Saint-Charles. A notre questionnement la doyenne nous a répondu que l'université ne peut pas rénover le réseau de chauffage, cela coûte très cher, plusieurs millions d'euros. Il ne peut y avoir que des réparations au coup par coup.

L'UFR achète des chauffages d'appoint qui sont distribués aux services qui en font la demande par ticket (réponse rapide assurée). Ces chauffages peuvent aussi servir pour les salles de cours. Pour les amphis, il n'y a pas de solution à court terme.

Nous incitons donc, dans un premier temps, les agents qui subissent ces conditions de travail inacceptables à le noter dans le Registre Santé et Sécurité au travail, en y indiquant, quand c'est possible, le relevé de température.

[Retour haut de la page](#)

Alerte : école et établissements scolaires sur sols pollués

En France, depuis la fin des années 1950, des milliers d'établissements scolaires ont été construits à proximité d'une usine en activité ou sur d'anciens sites industriels qui n'ont jamais été dépollués. La semaine dernière un reportage télévisé sur France 2 d'Envoyé spécial a mis en lumière l'existence de cette enquête sur la pollution des sols en milieu scolaire. En 2007, l'État avait lancé l'idée d'un diagnostic national mais les résultats de cette étude sont longtemps restés confidentiels. Ils sont aujourd'hui publics - et ils ne sont pas très bons.

Nous, personnels de l'éducation, sommes particulièrement inquiets pour la santé des élèves mais aussi pour notre santé, nous qui travaillons depuis de nombreuses années pour certains d'entre nous sur ces sites. A aucun moment, les personnels et les familles n'en ont été informés ! Qu'en est-il de ces mesures, à quel polluant sommes-nous exposés ? Pourquoi n'avons nous pas été informés ?...

La CGT Educ'action du département vous propose de faire remonter rapidement à la hiérarchie nos questionnements et craintes et réclamer que les résultats des enquêtes soient immédiatement rendus publics.

Depuis d'autres médias ont depuis informé à ce sujet :

- [carte interactive des écoles](#)
- [article et reportage de France 3 Normandie vendredi 12 janvier 2018](#)

Les établissements testés ont été classés en trois catégories. A : pas de problème. B : à surveiller. C : les enfants sont exposés, des mesures sanitaires sont à envisager. Sur plus de 1 000 établissements, 50% ont été classés B. Les écoles classées C, à risque pour les enfants, représentent 7%.

[Retour haut de la page](#)

Encore un médecin du travail condamné

Le Dr Karine DJEMIL sera entendue en appel par l'instance disciplinaire nationale de l'ordre des médecins courant janvier.

Rappelons qu'il est reproché au Dr DJEMIL d'avoir remis à deux salariées une copie d'études de poste participant de leur dossier médical.

Cette situation est l'archétype caricatural des dysfonctionnements des instances disciplinaires de l'ordre, et de l'ordre des médecins lui-même, qu'exacerbent les plaintes d'employeurs.

La transmission d'éléments du dossier médical, qui est reprochée, constitue un double devoir d'un médecin du travail. Il y est astreint par le code de la santé publique et le code du travail.

Le CDOM de la Seine Saint-Denis, qui s'est joint à une des plaintes, rapporte sans les vérifier des reproches d'employeur, prétend que l'étude du poste d'un salarié n'appartient pas au dossier médical, cite dans la plainte des éléments couverts par le secret médical.

L'instance disciplinaire régionale commet les mêmes atteintes au droit et, dans sa décision, qualifie les constats du Dr DJEMIL « d'insinuations et extrapolations extravagantes » et « d'atteintes à la vie privée ». La condamnation à six mois d'interdiction d'exercice qu'elle prononce est exorbitante.

Joignant l'odieux à l'inacceptable, le magistrat président l'instance (dont les écrits sont, par ailleurs, officiellement cités par les sympathisants de « la manif pour tous ») diligente une expertise psychiatrique qui sera bien évidemment négative.

Mais, pourquoi ce déchainement de l'ordre des médecins à l'encontre du Dr DJEMIL ?

L'explication est tristement simple : ce sont des faits de harcèlement sexuel contre deux salariées sur lesquels le Dr DJEMIL a alerté !

Faut-il rappeler que l'ordre des médecins a été rappelé à ses devoirs par les pouvoirs publics pour ne (toujours) pas respecter la parité homme-femme.

Ainsi, selon l'instance disciplinaire de cet ordre, le harcèlement sexuel au travail relève de « la vie privée ». Les médecins qui le constatent sont d'« extravagants » agitateurs voire des affabulateurs compulsifs relevant de la psychiatrie.

Voir le [communiqué de la FERC](#)

[Retour haut de la page](#)

Cgt Educ Loiret : démarche pour les EPI

Une démarche possible qui s'est avérée efficace.

Situation :

Dans un Lycée Professionnel.

- EPI obligatoire pour les élèves.
- EPI absente pour le personnel.

Démarche :

- Question posée au Chef des travaux : « qui gère les EPI dans le lycée ? »
- Réponse : « avant le lycée prenait en charge les EPI, mais plus maintenant ! »

Suite à mes formations suivies en travail santé, je sais que l'employeur ne respecte pas la Directive de 89. Je signale que le lycée est hors la loi.

Le Chef des travaux, transmet ma remarque au Proviseur.

Réponse du Proviseur : « Voir s'il n'y a pas une blouse et des chaussures de sécurité dans la réserve des élèves... ! »

Ma réponse : « Je ne demande pas des EPI que pour moi mais pour l'ensemble du personnel qui travaille dans les ateliers. »

Stratégie :

Pour un Conseil D'Administration, un courrier rappelle les obligations de l'employeur et les sanctions encourues.

Un passage à l'infirmier pour faire relayer ma demande d'EPI.

Le personnel infirmier avoue un manque d'information à ce sujet mais est très preneur d'informations.

Une copie du courrier préparé pour le CA est remise.

Bilan :

La semaine suivante, le personnel enseignant passait « à la toise » pour la commande des EPI.

Épilogue :

En me servant des formations de la FERC et sans une grande perte d'énergie, juste en rappelant la loi, le lycée est rentré dans les clous sur cette situation.

Les EPI sont renouvelables chaque année.

[Retour haut de la page](#)

Cgt FercSup Toulouse : non une fois, non deux fois à la fusion

La communauté universitaire de l'UT2J ne veut ni élitisme ni fusion/intégration.

Les résultats de la « consultation » organisée par la présidence en décembre auprès des étudiantEs et des personnels de l'université Toulouse-Jean Jaurès sont sans appel.

À la question « Souhaitez-vous que l'UT2J poursuive son engagement dans le projet d'intégration « Université de Toulouse » (tel qu'il figure dans le dossier iDEX) ? » 61,95 % des personnels et 94,41 % des étudiantEs ont répondu NON.

À la question « Seriez-vous favorable à ce projet s'il était assorti d'une période transitoire, où l'UT2J conserverait sa personnalité juridique ? » 61,80 % des personnels et 89,60 % des étudiantEs ont répondu NON également.

Quelle que soit la configuration et avec une participation significative (53,28 % pour les personnels et 14,83 % pour les étudiantEs), une forte majorité de notre communauté universitaire s'est donc déclarée sans aucune ambiguïté CONTRE le projet de fusion/intégration élaboré pour répondre aux injonctions du gouvernement et du jury attribuant le label iDEX.

Pourtant le président avait mis tout son poids dans la balance en diffusant à l'ensemble de la communauté universitaire, la veille de l'ouverture du scrutin, une déclaration de l'équipe présidentielle, « L'Université de Toulouse : une chance pour l'UT2J », appelant à voter OUI pour « se donner la chance » d'intégrer l'Université de Toulouse.

Après avoir déjà refusé, lors du Comité technique, de soumettre le projet de fusion/intégration au CHSCT

pour examiner les conséquences de sa mise en œuvre sur l'organisation du travail et les conditions de travail des personnels, le président de l'université Toulouse-Jean Jaurès doit maintenant décider s'il respecte ou non l'avis des personnels et étudiantEs qui lui ont confié le mandat de diriger l'établissement.

« Même si cette consultation ne vaut pas décision » comme le laissent entendre ses déclarations à la presse, le président doit entendre la voix des personnels et des étudiantEs de son établissement. C'est la crédibilité de son engagement à la direction de l'établissement, dans le respect de la démocratie universitaire, pour la suite de son mandat qui est en jeu.

[Retour haut de la page](#)

La Ferc Ofct en territoire : intervention sur handicap et démarche syndicale

Le Comité Régional Bretagne CGT a organisé en décembre 2017 un forum sur les enjeux travail santé et protection sociale en territoire.

Le forum était séquencé en trois temps qui permettaient de répondre aux questions :

- Quelle démarche revendicative sur les questions travail/santé/protection sociale, là où sont présents les intérêts des salariés ?
- Quelle coordination de l'ensemble de la Cgt pour porter une démarche cohérente ?

Le premier temps visait à faire connaître les organismes qui traitent des questions de santé, de son financement, de ses actions de prévention ou de réparation, l'objectif principal étant de cerner l'institution et la capacité d'intervention de la CGT.

Ainsi chaque intervenant s'exprimait sur les questions suivantes :

- quelle est le rôle de l'organisme dans lequel tu sièges ?
 - Quelles sont les moyens pour la Cgt de bouger le curseur ?
- S'ensuivait un débat d'une heure avec les camarades présents.
- Dans un second temps, un débat avec la Direccte, la Carsat, une mutuelle et la Cgt autour de la question des politiques de santé et des moyens d'intervention.
- Le troisième temps fut consacré à la méthode de travail Cgt et l'articulation avec les campagnes Cgt qui peuvent aider à dynamiser l'action de la Cgt dès le lieu de travail.

Intervention Ferc Ofct : comment intégrer le handicap dans les démarches syndicales ?

Handicap

Malgré une succession de textes internationaux, comme la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées adoptée par l'ONU le 13 décembre 2006 et signée par la France le 30 mars 2007 ; la loi du 10 juillet 1987 qui impose à l'employeur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ; la loi « handicap » de 2005 pour l'égalité des droits et des chances et qui définit pour la première fois ce qu'est le handicap ; l'article 41-21 du Code du travail (de l'audace !) qui rappelle que c'est au travail de s'adapter à l'Homme et non à l'être humain de s'adapter au travail ; les inégalités et les difficultés d'accès aux droits, en particulier au droit du travail, perdurent pour les travailleurs handicapés.

Les faits ?

6% : c'est le chiffre qui correspond au « quota » imposé aux employeurs (pour les entreprises de plus de 20 salariés) en matière d'emploi de personnes en situation de handicap depuis la loi de 1987, sous peine d'amende.

Un « quota », terme connoté : il a fallu effectivement légiférer pour imposer un pourcentage minimum de travailleurs handicapés aux employeurs ; et le terme de « quota », en Bretagne, résonne ...

Le réel ?

Un peu plus de 5% dans le public (grâce à des contournements de la loi), moins de 4% dans le privé. Même ce minima n'est pas respecté ! Certes, les entreprises qui ne respectent pas ces 6% doivent verser une contribution à l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) et le FIPHPF pour le public. Mais à terme, est-ce durable pour les travailleurs ? Devons-nous nous contenter de « quota » d'amendes ?

Une personne sur 2 sera atteinte par le handicap au cours de sa vie, de manière ponctuelle ou définitive.

En 2015, 2,7 millions de personnes ont une reconnaissance administrative de leur handicap (+300 000 personnes en 2 ans), soit 7% de la population totale. Peu de travailleurs font cette démarche soit parce qu'ils n'en voient pas l'intérêt, soit par peur d'être stigmatisés.

Le taux de chômage (19%) reste près de 2 fois supérieur au tout public et 35% des personnes handicapées sont en emploi, soit 938 000 travailleurs dont 70% dans le secteur privé.

A la fin mars 2017, près de 500 000 demandeurs d'emploi handicapés sont inscrits à Pôle emploi, représentant 8,5% de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Le chômage frappe les travailleurs handicapés deux fois plus que les autres, la maladie et le handicap les usent plus vite et ils ne sont pas plus protégés du licenciement.

Handicap tous concernés ? Comment faire pour que cette fausse question ne reste pas un slogan, un vernis, une vitrine, un affichage ?

Bien sûr que nous sommes tous concernés !

Qui ne connaît pas de travailleur, travailleuse qui, répétant le même geste dans son travail, se bousille qui l'épaule, qui la main, qui le dos, à cause du travail tel qu'il est organisé par l'employeur ; et qui continue, avec cette conscience de bien faire son travail à tout prix, au prix de sa santé ; et c'est usé, fatigué, blessé, qu'il-elle est obligé d'être placé en arrêt de travail. Et quelle galère pour que ce soit reconnu en maladie professionnelle, sans cesse remise en cause, sans parler d'accident de travail, contourné ! Il-elle est alors condamné-e d'inaptitude par ce même employeur ! Ce n'est pas le-la travailleur·euse qui est inapte, c'est l'organisation du travail qui est inadaptée ! Et en bout de chaîne qu'est-ce qui suit après l'inaptitude ? Le licenciement !

Les réponses institutionnelles, des employeurs, restent trop souvent ponctuelles, partielles.

Un exemple en matière de mauvaise conduite.

L'État n'a-t-il pas la responsabilité d'exemplarité ?

L'Éducation nationale, qui est un des ministères le plus important, affichait en 2015 le taux de 3% ! Et ceci malgré le coup de pouce de la loi de finances de 2008 qui a créé une exception qui permet à l'EN de déduire les frais qu'elle consacre pour l'accueil d'élèves handicapés et être ainsi exonérée de la contribution au FIPHPF. Les contrats d'apprentissage sont également comptabilisés.

Et que dire de la prise en compte du travail de la personne handicapée qui se « déclare ? » - parce que le ministère de l'EN incite les personnels à se déclarer pour être en conformité avec la loi. Encore de l'affichage parce que la prise en compte réelle du handicap c'est :

- une organisation du travail qui porte atteinte à la RQTH.
- Des carences de l'employeur qui ne respecte pas les préconisations de la médecine de prévention.

- Pas d'adaptation de poste.

Qui, raisonnablement, dans ces conditions, souhaite déclarer son handicap ?

Les pénalités financières ne sont pas toujours dissuasives pour les employeurs, surtout quand les entreprises sont en bonne santé, financièrement parlant...

Présentation de l'AGEFIPH et du FIPHFP

La CGT est présente à l'AGEFIPH et FIPHFP où elle porte les valeurs d'une société plus juste, égalitaire. L'Agefiph (l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes Handicapées - et le FIPHFP pour le public) est une association à gestion paritaire, qui a été créée en 1987. Elle a pour missions de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées ; l'association est chargée de gérer le fonds de développement issu des pénalités financières.

Dans ce budget, une part est réservée à la mobilisation du monde économique, qui se fait au travers de signatures de conventions de partenariat entre les organisations syndicales, d'un contrat d'action de mobilisation avec des objectifs à respecter...

La convention avec l'AGEFIPH existe depuis 1993 et elle est mise en œuvre par un collectif confédéral de travail. Cette convention de partenariat confédérale a été entièrement réécrite et s'articule en convention de coordination et de territorialisation...

Son champ d'intervention repose bien entendu sur l'ensemble de nos structures syndicales. Elle a aussi pour but de développer des conventions en région.

C'est pourquoi, décision a été prise en Bretagne, de prendre en main cette question et de développer un plan de travail syndical.

[Retour haut de la page](#)

Paul Sabatier : dysfonctionnement du Chsct et exigences Cgt

Une fois de plus nous siégeons à ce CHSCT sans que nous ayons pu avoir les documents nécessaires pour le préparer correctement.

La convocation ainsi que des documents pour les seuls points 4 et 5 nous sont parvenus sur nos boîtes mails tardivement. Très rapidement vous avez reçu de la CGT une demande de documents complémentaires pour préparer chaque point à l'ordre du jour. Nous avons reçu en tout et pour tout aujourd'hui deux tableaux à rapprocher du point 3. Vous ne pouvez non plus rester sourd aux préconisations du ministère pour 2016/17 renouvelées en 2017/18 qui enjoignent les établissements à organiser les séances du CHSCT, sa consultation, à faciliter les missions des mandatés.

Ces agissements qui perdurent maintenant depuis deux ans et paralysent ce comité ne sont pas synonymes d'une préoccupation sincère et à la hauteur nécessaire de la santé des agents de votre établissement.

Aujourd'hui sur un CHSCT que vous estimez durer trois heures vous prévoyez seulement 35 mn pour la consultation des représentant·es. Le reste 2h30 étant de l'information en live sans document. C'est du temps perdu. Vous êtes responsable du fonctionnement de cette instance et là de son dysfonctionnement. Ce comité n'est pas le lieu où vous informez les organisations syndicales. Le comité est doté par la loi de secrétaires : transmettez-leur les informations ils les ventileront. Nous déciderons ensuite en connaissance s'il est opportun de faire monter le sujet sur l'ordre du jour. Le comité est là pour que vous recueilliez la position des syndicats sur votre politique de prévention.

Constamment, depuis 2012, nous n'avons cessé de vous alerter. En effet du fait de sa sous-dotation en effectif, la médecine préventive de l'université est incapable d'assurer les obligations qui sont les vôtres

en termes de prévention de la santé des agents. Cette année notamment dans une déclaration au CHSCT de février et ensuite par une motion votée à l'unanimité « CHSCT de l'Université Paul Sabatier de mai 2017 Motion : Médecin de prévention, sous-dotation. Avec un seul équivalent temps plein médecin pour 4471 agents, l'Université Paul Sabatier est toujours en sous-dotation en 2017. Le CHSCT demande à la présidence d'honorer ses obligations en matière de sécurité et de santé physique et mentale des agents dans l'exercice de leur fonction. »

Vous ne pouvez donc ignorer cet état de fait. En ne permettant pas aux agents de rencontrer la médecine de prévention, en ne permettant pas à la médecine de prévention de faire correctement son travail, vous participez à l'aggravation de la santé de vos agents. Nous vous renvoyons là-aussi aux préconisations des orientations stratégiques du ministère qui sont limpides : recruter des médecins et des collaborateurs.

Nous voulons vous rappeler, monsieur le président, notre employeur que ces deux situations que vous laissez perdurer relèvent de vos obligations : directive 89/391/CEE du Conseil, 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

Article 5- Disposition générale

1. L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail.

Article 6- Obligations générales des employeurs

1. Dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.

Documents demandés pour la préparation du CHSCT

Point 1 : que l'enregistrement de la séance de septembre soit disponible et audible pour la plénière de décembre, il y a en effet un écart de retranscription, nous ne nous rappelons pas que les "propositions" aient été listées par le président juste avant de procéder au vote.

Point 2 : si possible avant la visite du service SCAS par le CHSCT, l'organigramme du service, les fiches de postes, l'ancienneté dans le service, les lettres de missions, les décharges, les trois dernières Evrp.

Point 3 : la synthèse des saisines RPS collectives et individuelles.

Point 4 : les conclusions des travaux des deux commissions ad-hoc, FSI scolarité de 2016 et MFCA de 2016 avec les préconisations et au vu de l'ancienneté des rendus les premières analyses des effets. L'état d'avancement de la dernière commission mise en place si nos informations sont bonnes concernant le service du courrier de l'université.

Point 5 :

1. puisqu'il s'agit de "poursuivre le suivi médical renforcé" des agents de la Réserve de chimie nous souhaiterions avoir les précédentes synthèses des résultats globaux et anonymes de cette surveillance biologique particulière en place donc dans le cadre des Articles R 4412-44 et R 4412-45.
2. Qui donne suite à l'Evrp et aux mesures de prévention mises en place, nous demandons les notices de poste établies pour les agents de la réserve, Article R 4412-39. Les résultats de l'évaluation des risques à la suite des mesures de correction mises en place cet automne et de nature suffisamment importante pour modifier, nous semble-t-il, les conditions de travail des agents, Articles R 4412-8 et R4412-9.
3. Les consignes d'utilisation et les dispositions prises pour la ventilation, les mesures en cas de panne, à notre connaissance il existe une ventilation mécanique au magasin et aux box où sont nouvellement stockés les déchets, Article R 4222-21. Plus généralement, la notice fixant les

- conditions de l'entretien des installations et des appareils de protection collective, Article 4412-24.
4. Liste des polluants et mesures dans le stock des produits neufs dans les conditions dites les plus défavorables. La caractérisation de "conditions les plus défavorables", la quantité de chaque produit chimique présents dans la réserve au moment des mesures leur conditionnement, dans les listes fournies PS 6.1, 6.2 et 6.3 ceux qui ont fait l'objet de mesure.
Compléter les listes PS 6.1, 6.2 et 6.3 par les quantités traitées à la réserve et le conditionnement.
La liste des CMR présents à la réserve. La liste des produits associés au tableau des maladies professionnelles. Les volumes des déchets traités par an et par classement.
 5. ICPE le dossier qui nous a été donné ne correspond pas à cette réserve et à son activité aujourd'hui puisqu'il s'agit d'un projet datant de 2009 qui n'a jamais vu le jour. Nous réitérons donc notre demande, nous souhaitons les documents établis à l'attention des autorités publiques concernant le classement ICPE de la réserve, les rapports d'inspection s'il y en a eu.

Documents demandés en décembre

Point 6- avancement du PAP 2017 ou 2018 ; nous voudrions préalablement le document qui va nous être présenté en plénière

Point 7- contenu du RAP : le RAP tel que nous le connaissons n'est pas immuable (cf. les propositions qui ont déjà été faites, l'annexe 16 de la circulaire 2011...) Nous voudrions la maquette de ce que la direction est prête à faire, évolution de l'existant ou changement complet... ainsi au lieu de la découvrir en plénière et de se sentir obligés de faire des commentaires au risque de se planter faute de ne l'avoir tranquillement étudiée, on pourrait de suite avoir des propositions pertinentes... On gagnerait peut-être un ou deux CHSCT si on est à ça prêt.

Point 8- PRISSME : quels sont les services qui seront impactés par cette réorganisation, les organigrammes de chacun, les agents en service dans chacun d'eux, les fiches de postes de tous les agents, l'activité de chaque service, la fonction des agents, les interactions existantes et à venir entre personne, entre services, l'attendu de cette réorganisation, le projet des services, les nouvelles fiches de postes. La composition nominative des groupes projet, les agents mobilisés pour cette réorganisation aujourd'hui et jusqu'à son terme, le temps passé par chacun à cette réorganisation, qui est questionné et comment est-il approché ? Les modalités d'enquête, questionnaires : à qui ? Comment ? Lesquels ? Entretien : de qui ? Par qui ? Comment ? Réunions collectives : par qui ? Pour qui ? Comment ? Etat d'avancement des travaux, PV des réunions des groupes
Projet du COPIL. Mode de traitement des retours, par qui ? Synthèse des premiers retours. Dans l'agenda, à quel niveau du prévisionnel se situe-t-on ?

[Retour haut de la page](#)

Quel avenir pour la santé au travail sans les Chsct ?

Source : revue "santé travail" de la Mutualité

La question a mobilisé une « assemblée nationale pour les CHSCT », réunie en décembre à Paris. Les ordonnances Macron et la disparition programmée de cette instance dans les entreprises privées, quels que soient les effectifs, ont été fermement dénoncées.

Le comité social et économique (CSE), qui fusionne délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT, « sera dominé par les questions économiques au détriment des questions de santé », s'alarme un intervenant. « Faute d'un ordre du jour spécifique sur les questions relevant du CHSCT, notre délégation unique du personnel élargie fait l'impasse sur la prévention et les risques professionnels », confirme un élu d'une DUP, instance unique prévue par la loi Rebsamen de 2015 pour les seules entreprises de moins de 300 salariés. Même le maintien d'une commission santé distincte au sein du CSE dans les grosses entreprises ou celles réputées à risque ne rassure pas. Pas de personnalité juridique. Moins d'élus, moins

d'heures de délégation et de possibilités d'expertise... « Le CSE, ce sera le bazar. Il va falloir lutter. Les salariés vont morfler ! », s'indigne un militant cégétiste de la chimie.

Pompiers plutôt que préventeurs

Quelques 200 élus de CHSCT, syndicalistes et experts font part de leurs expériences, de leurs craintes et de leurs espoirs. « Bonne surprise, ici nous sommes d'horizons différents, c'est encourageant », note un membre du CHSCT d'Orange. Les représentants - d'obédiences diverses - des salariés de grosses entreprises prédominent mais quelques élus de PME et de CHSCT du secteur public prennent également la parole. A l'Education nationale, on craint la disparition future des CHSCT enfin mis en place... en 2011. « Dans mon académie, Créteil, des collègues se font mordre, cracher dessus, insulter », raconte un participant. « Nous avons créé des groupes de travail pour la prévention des risques psychosociaux. » « Il faudrait être préventeurs et nous sommes pompiers », témoigne un élu de la RATP, confronté lui aussi à des risques psychosociaux mais également à des suicides et tentatives de suicide, à la présence d'amiante dans les locaux... D'autres membres de CHSCT dressent un tableau inquiétant : surcharge de travail, souffrance, sexisme « ordinaire », troubles musculosquelettique (TMS), sous-traitance des risques, addictions...

Listing des moyens à disposition

Pour continuer leur action en faveur de la santé au travail, les participants ont listé les moyens restés à leur disposition. Réclamer la fiche d'entreprise devenue obligatoire avant toute mise en inaptitude d'un salarié. Informer les salariés sur le droit de retrait. Recourir à l'Inspection du travail, au médecin du travail, à la caisse d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat) et à des avocats pénalistes. Faire respecter l'obligation de sécurité de résultats et exiger la déclaration de tous les accidents du travail. Diligenter des expertises. Négocier une commission santé, même en dessous de 300 salariés comme chez Solvay. Donner des moyens extralégaux à la commission via son règlement intérieur. « Ils veulent la peau des CHSCT, ne les laissons pas avoir la peau des militants ! », clame un syndicaliste. Au final, un appel est adopté en faveur d'une assemblée nationale pour la santé au travail, en juin 2018.

[Retour haut de la page](#)

Congés maladie et jours de carence

Le Sénat est revenu sur deux mesures concernant les fonctionnaires. Il a d'une part porté à 3 jours le délai de carence en cas de congé maladie et d'autre part voté pour une baisse de leur salaire en diminuant la compensation de la hausse de la CSG. Le Sénat est bien décidé à taper sur les fonctionnaires en général mais porte une attention particulière aux enseignants, appelant à « une autre gestion » les concernant.

Carence : aligner sur le pire

Les sénateurs ont alourdi le texte du gouvernement prévoyant la réinstauration du jour de carence pour les fonctionnaires, en étendant ce délai à 3 jours, alors que les députés avaient voté pour un seul jour. L'argument est connu et repris par Albéric de Montgolfier, sénateur LR : « Le jour de carence est une mesure qui a fait la preuve de son efficacité, en permettant de réduire l'absentéisme. Il convient d'aller plus loin en termes d'harmonisation entre les salariés du secteur public et du secteur privé, qui sont soumis à trois jours de carence ».

On rappellera une fois de plus que le taux d'absentéisme dans le public est, selon le rapport 2017 sur l'état de la fonction publique, à peine plus élevé que dans le privé (4% contre 3,8%) et celle des agents de l'état inférieure (3%). On rappellera aussi que les [enseignants sont moins absents](#) que la moyenne des salariés. On rappellera enfin que 66% des employés voient leur jour de carence pris en charge par l'entreprise. Le sénateur de Montgolfier l'a d'ailleurs reconnu lundi mais, en insistant sur le « tiers des salariés qui ne bénéficie d'aucune prise en charge », a très clairement montré que l'idée était d'aligner le

public sur le pire minoritaire du privé. Citant l'INSEE, le sénateur a déclaré que « la proportion d'agents en arrêt maladie de moins de 15 jours est passée, entre 2011 et 2012, de 1,2% à 1% dans la fonction publique d'Etat ». Il oublie de dire que l'INSEE a constaté sur la même période une [forte hausse des agents absents](#) entre une semaine et trois mois. Parmi les raisons avancées, le fait que la réduction des arrêts courts pourrait avoir dégradé la santé des personnels et ainsi entraîné plus d'arrêts longs (+25%).

S'agissant de l'école, la situation est assez particulière, du fait des risques de contagion élevés en classe et du contact avec de jeunes enfants. J'ai déjà travaillé trois jours consécutifs avec 39° de fièvre et eu droit à des remarques de collègues et de parents me disant avec le sourire et à juste titre qu'en venant je prenais le risque de refiler ma maladie à mes élèves. Cette particularité du métier d'enseignant n'est jamais prise en compte, alors même que le ministère de la Santé communique sur le risque de contagion et la nécessité de « ne pas se rendre dans les lieux publics ».

[Retour haut de la page](#)

Les avis du Chsct de l'ESR

Le CHSCT ministériel, convoqué en novembre 2017 dénonce l'absence de volonté de mettre en œuvre une vraie politique de santé sécurité au travail au sein du ministère ESRI et des établissements qui en dépendent.

L'absence de la DGEISIP (direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle) lors du groupe de travail commun avec l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) sur la mise en place d'indicateurs de suivi des politiques SST des établissements dans le cadre des contrats quinquennaux, symbolise ce désintérêt.

La présence unique de spécialistes du numérique (CNE, conseiller numérique éducation) plutôt que de spécialistes du travail (ergonomes, psychologues, sociologues, etc.) lors de la séance de septembre consacrée à l'arrêté de mise en place du télétravail montre l'incompréhension totale des enjeux en termes de Santé et Sécurité au Travail.

Le CHSCT ministériel dénonce le fait que les avis votés depuis le début de l'année 2017 n'aient de réponse que bien au-delà du délai réglementaire. La preuve en est : des avis émis en mai et juillet concernant les Inspecteurs en Santé et Sécurité au Travail n'ont eu de réponse qu'en novembre. De plus, un avis émis en mai sur la politique de prévention des risques professionnels dans les CROUS et au CNOUS reste encore sans réponse.

De surcroît, la convocation et l'ordre du jour pour la séance de novembre ne sont parvenus aux représentants des personnels qu'en novembre, soit moins de 15 jours avant la séance de ce jour.

Dans ces conditions, les membres du CHSCT MESRI demandent que le point 3 à l'ordre du jour "Restitution des travaux du GT indicateurs santé et sécurité au travail" soit reporté à une réunion ultérieure, avec une préparation adéquate, notamment en présence de la DGEISIP.

Le CHSCT MESR demande que les délais réglementaires soient effectivement respectés.

Le CHSCT-MESR ne peut se satisfaire des réponses apportées à ces avis par le ministère. Ce comité ne peut pas se contenter d'un simple rôle de chambre d'enregistrement, sans débat véritable débouchant sur une réelle politique de santé et sécurité au travail, laquelle n'est pas possible sans l'implication véritable du ministère.

En effet, à ce jour, plusieurs problèmes restent en suspens :

- le refus d'application du barème majoré lié aux risques particuliers et configurations géographiques

de certains établissements (Courrier au 1er décembre 2015 à la ministre, avec la réponse reçue au 7 avril 2016) : « La possibilité de majorer le contingent ASA prévue par l'article 75-1 du décret du 28 mai 2008 modifié est conditionnée par des critères géographiques ou risques professionnels particuliers. Or, à ce stade, de tels risques n'ont pas été identifiés ».

- La non reconnaissance des risques professionnels particuliers dans l'ESR. Rappelons que le domaine d'activité professionnelle couvre notamment le nucléaire, les OGM, les nanomatériaux, la physique, la chimie ...
- Les ministres successifs n'ont jamais présidé les séances de ce comité.

Le CHSCT-MESR demande à la ministre de l'ESRI de prendre des décisions qui l'engageraient avec ses chefs d'établissement, à mettre en œuvre une vraie politique de prévention en santé et sécurité au travail, au service de la préservation de la santé physique et mentale de l'ensemble de ses agents.

Le CHSCT MESR constate la multiplication des signalements de harcèlements sexuels. Ces situations, loin d'être exceptionnelles, demandent une réponse ferme au niveau national. Le CHSCT rappelle à madame la ministre son obligation de garantir que les chefs d'établissement veillent à la protection physique et mentale des personnels placés sous leur responsabilité. Le CHSCT demande à madame la ministre de mettre en œuvre une politique effective de prévention du harcèlement, tant moral que sexuel, et d'assistance et de protection des victimes.

[Retour haut de la page](#)

Contrat d'accompagnement dans l'emploi contre lycée employeur : du lourd...

Exposé des faits

..... a été embauché par le lycée établissement public local d'enseignement, en qualité d'aide à la scolarisation des enfants handicapés (ASEH), par un contrat d'accompagnement dans l'emploi du 1er février 2012 au 31 août 2012.

Deux autres contrats ont été régularisés pour les périodes du 1er septembre 2012 au 31 août 2013 puis du 1er septembre 2013 au 31 janvier 2014, date à laquelle la relation de travail s'est interrompue.

..... percevait en dernier lieu un salaire mensuel brut de 825,30 euros.

Par requête du 11 septembre 2014, il a saisi le conseil de prud'hommes de Lille afin d'obtenir la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée, une indemnité de requalification, des indemnités de rupture, un rappel de salaire, une indemnité pour exécution fautive du contrat et la remise des documents de fin de contrat modifiés.

Par jugement en date du 16 juin 2016, dont copies adressées aux parties le 7 septembre suivant, le conseil de prud'hommes a pris acte de la remise des documents de fin de contrat le jour de l'audience, débouté de l'ensemble de ses demandes et laissé aux parties la charge de leurs propres dépens.

Le 15 septembre 2016, a interjeté appel de ce jugement.

Vu l'ordonnance du 13 décembre 2016 fixant au visa des articles 905 et 760 à 762 du code de procédure civile le calendrier de procédure et la clôture différée au 20 juin 2017.

Par ses conclusions reçues le 20 juin 2017, demande à la Cour de condamner le lycée à lui payer les sommes suivantes :

- 1 000 euros à titre d'indemnité de requalification
- 2 422,16 à titre de rappel d'heures complémentaires
- 242,21 euros au titre des congés payés y afférents
- 1 650,60 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis
- 165,06 euros au titre des congés payés y afférents
- 361,91 euros à titre d'indemnité de licenciement
- 5 400 euros à titre de dommages et intérêts

- 3 000 euros d'indemnité pour exécution fautive du contrat
- 2 500 euros au titre de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991, la remise des documents de fin de contrat modifiés sous astreinte de 50 euros par jour de retard et par document et la capitalisation des intérêts dus pour une année entière.

Par ces motifs

La Cour statuant après débats en audience publique par arrêt contradictoire mis à disposition au greffe, Infirme le jugement déféré, statuant à nouveau et y ajoutant :

Requalifie en contrat à durée indéterminée les contrats ayant lié les parties du 1er février 2012 au 31 janvier 2014.

Dit que la rupture de la relation de travail s'analyse en un licenciement abusif.

Condamne le lycée à payer les sommes.

[Retour haut de la page](#)

Les Observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social

Les observatoires départementaux du dialogue social prévus par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 vont désormais pouvoir être mis en place. Un décret du 28 novembre vient en effet de fixer leur composition et leurs modalités de fonctionnement.

L'article 9 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a prévu la création, dans chaque département, d'un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation, chargé d'encourager le développement du dialogue social et de la négociation collective au sein des entreprises de moins de 50 salariés (C. trav., art. L. 2234-4 à L. 2234-7).

Remarque : pour rappel, l'observatoire a pour missions d'établir un bilan annuel du dialogue social dans le département et d'apporter son expertise juridique aux entreprises dans le domaine du droit social. Il peut en outre être saisi par les organisations syndicales de salariés ou les organisations professionnelles d'employeurs de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation.

Le décret n° 2017-1612 du 28 novembre 2017, applicable à compter du 30 novembre (lendemain de sa publication au Journal officiel), détermine la composition et le fonctionnement des futurs observatoires départementaux.

Composition de l'observatoire

La composition de l'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation est tripartite. Il comprend 13 membres maximum : jusqu'à 6 membres représentants des salariés et jusqu'à 6 membres représentants des employeurs. Siège également au sein de l'observatoire, en tant que représentant de l'autorité administrative compétente dans le département, le responsable de l'unité départementale (ou son suppléant), lequel est désigné par le directeur régional des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et de l'emploi.

Remarque : les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives doivent notifier au responsable de l'unité départementale, dans les 2 mois qui suivent la saisine par ce dernier, les noms de leurs représentants respectifs, employeurs ou salariés ayant leur activité dans la région, qu'elles désignent comme membres de l'observatoire. Le responsable de l'unité départementale publie ensuite au recueil départemental des actes administratifs et sur le site internet de la direction régionale des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) la liste actualisée des personnes désignées par les organisations susvisées.

Durée des mandats et présidence de l'observatoire

Les membres de l'observatoire doivent établir le règlement intérieur. C'est ce règlement qui fixe notamment :

- la durée des mandats des membres de l'observatoire et leur caractère éventuellement renouvelable ;
- les conditions de désignation et de mandat du président de l'observatoire ;
- les conditions de mise en œuvre de la présidence alternée de l'observatoire (en application de l'article L. 2234-5 du code du travail, l'observatoire est en effet présidé successivement par une organisation syndicale de salariés et une organisation professionnelle d'employeurs).

Secrétariat de l'observatoire et ordre du jour des réunions

Le secrétariat de l'observatoire est assuré par la DIRECCTE.

L'ordre du jour des réunions est arrêté conjointement par le président de l'observatoire et le responsable de l'unité départementale.

Liste des organisations syndicales représentatives

Le directeur régional des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et de l'emploi doit publier tous les 4 ans, sur proposition du responsable de l'unité départementale, la liste des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau départemental et interprofessionnel.

[Retour haut de la page](#)

Le gouvernement français soutient l'adoption d'une norme internationale contraignante contre les violences sexistes et sexuelles

Communiqué confédéral du 5 décembre 2017

Suite à l'interpellation des syndicats et des féministes, le gouvernement français vient de changer sa position et soutient maintenant clairement l'adoption d'une convention OIT contraignante contre les violences sexistes et sexuelles. La CGT se félicite de cette victoire et de ce changement de position.

La CGT, avec la Confédération Syndicale Internationale (CSI), a lancé en 2013 une campagne pour l'adoption d'une norme de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) contre les violences sexistes et sexuelles. Grâce à cette mobilisation, une norme contre les violences et le harcèlement au travail a été mise à l'ordre du jour de l'OIT en juin 2018. Son contenu et sa portée dépendront de la position des États et notamment de la France.

C'est la raison pour laquelle les organisations françaises membres de la CSI (CGT, CFDT, CFTC et FO) ont interpellé à deux reprises, dans des courriers unitaires, le Premier ministre Édouard Philippe.

En effet, la France soutenait une position a minima, refusant notamment d'identifier spécifiquement dans la convention les violences fondées sur le genre.

Suite à ces interpellations et à leur médiatisation, le gouvernement vient de transmettre sa position définitive à l'OIT. Il l'a modifiée sur plusieurs aspects déterminants et accepte :

- de défendre sans ambiguïté l'adoption d'une convention contraignante ;
- l'identification spécifique des violences fondées sur le genre de façon à mettre en place des mesures de prévention et de sanction adaptées aux violences sexistes et sexuelles ;

- une approche intégrée de la lutte contre les violences, intégrant cette question dans l'ensemble des politiques publiques ;
- la prise en compte des violences conjugales avec, pour les victimes de violences domestiques, la mise en place de congés, d'assouplissement horaire, de prise en charge médicale, etc. ;
- une définition large des responsabilités de l'employeur et des violences au travail, incluant le trajet, le lieu de restauration, les moyens de communication et les déplacements professionnels ;
- la formation des inspecteurs et inspectrices du travail ;
- la nécessité de mesures de protection spécifiques pour les publics les plus précaires et notamment les femmes migrantes et les travailleuses informelles.

Sans attendre l'adoption d'une convention OIT, la CGT demande au gouvernement de mettre en place, en France, les mesures qu'il soutient au niveau international et de prévoir dans le projet de loi sur les violences un volet sur les violences sexistes et sexuelles au travail.