



Lettre CHSCTE n°52 - mai-juin 2018

jeudi 31 mai 2018, par [Bariaud](#)

SOMMAIRE :

Médecine du travail

[Cgt Educ 13 : exigences et bataille pour la médecine du travail](#)

[Cgt FercSup Paul Sabatier : DGI pour médecine du travail](#)

[La Cgt veut intégrer la médecine du travail à la sécu](#)

[Invisibilité du harcèlement sexuel au travail](#)

[Lettre contre les pouvoirs de l'ordre des médecins](#)

Vie Syndicale

[Cgt Ufr : retraité·es = travailleur·ses à part entière](#)

[Cgt FercSup Lille : fusion d'université, fusion syndicale](#)

[Cgt Educ 25 : conditions de travail et préavis de grève](#)

[ASOM : une zone de non droit](#)

[Déclaration liminaire Cgt au CHSCT MESR](#)

[Congrès Cgt Educ 34 : la démarche travail au cœur](#)

[Cgt Conseil régional Ile de France : création d'un Observatoire des conditions de travail](#)

Défense du métier, de l'établissement, du sens du travail : lettres

["J'arrête parce que le système ne fonctionne plus" !](#)

["Je me mets en grève"](#)

Et"

[CGT : le gouvernement veut taper dans la caisse ATMP](#)

[Libérez le travail !](#)

[Propositions unitaires sur les violences sexistes sexuelles au travail](#)



Violences policières ??

Atteintes au droit de ne pas subir d'atteintes à son intégrité physique
Art 2 Cour européenne des Droits de l'Homme

[Retour haut de la page](#)

Cgt Educ 13 : exigences et bataille pour la médecine du travail

Médecine de prévention : nous pouvons gagner !

Petit flash-back sur le Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail des Bouches du Rhône qui s'est tenu en mars, avec un point important à son ordre du jour : l'examen du Programme Annuel de Prévention (PAP).

Le programme annuel fixe la liste détaillée des mesures à prendre dans l'année dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité, de l'amélioration des conditions de travail et de la formation. Les conditions d'exécution (délais, personnes) et l'estimation du coût des mesures sont précisées (article 62 du décret 82-453) ... du moins en théorie.

Depuis 3 ans la CGT Educ'action 13 bataille pour que le PAP traduise en actes les obligations de l'employeur pour protéger la santé des agent-es. Nous venons de remporter une grande victoire. Le PAP comporte désormais pour chaque action l'enveloppe budgétaire programmée pour sa réalisation. Jusqu'ici le PAP était présenté (et validé en CHSCT sans la CGT) sans aucune ligne budgétaire et en toute opacité sur son financement. L'administration refusait de venir sur les questions budgétaires.

Désormais nous savons que le PAP départemental est financé à hauteur de 178 739 euros pour l'année 2018 dont 13 229 euros pour renforcer la médecine de prévention.

Le hic c'est que nous avons démontré dans notre déclaration liminaire que le recrutement d'un-e médecin de prévention nécessite un financement de 90 000 euros annuel contre 13 229 euros mobilisés cette année. A ce rythme, il faudra donc 7 ans pour financer un poste entier de médecin sachant qu'il en manque 24 sur l'académie (source : rapport annuel 2017 de la médecine de prévention) soit 167 ans pour que l'employeur se mette en conformité avec la loi ! Nous sommes donc bien loin du compte. A notre initiative, l'ensemble des organisations syndicales ont pour la première fois rejeté par leur vote ce volet du

PAP dédié à la médecine de prévention.

Pour autant nous n'avons pas attendu l'horizon des élections professionnelles pour nous mettre en mouvement sur la question de la santé au travail. Sous l'impulsion des animateur-trices de sections syndicales CGT, des bahuts et des écoles se sont emparés de cette bataille dès 2016 : des collègues à Marseille, des lycées pro de Port de Bouc et Marseille, Saint Chamas. Ainsi à chaque CHSCT, nous déposons des demandes du personnel de visites médicales : 150 sont en attente sur le bureau du recteur. Nous avons ainsi obtenu la visite du médecin de prévention dans 3 établissements où le personnel s'était mobilisé à l'initiative de la CGT.

Nous voulons entrer dans une deuxième phase de mobilisation. Comment ? En nous appuyant sur la jurisprudence du Tribunal Administratif de Marseille de 2009 ("Les services administratifs de l'Etat ne sont pas fondés à refuser d'assurer les visites médicales de prévention au profit des agents qui souhaitent en bénéficier au motif qu'ils ne disposeraient pas de moyens en personnel suffisants.") et en mobilisant dans nos bahuts pour recueillir un maximum de demandes avec le courrier type. Nous pouvons accentuer la pression pour faire reculer de manière significative le rectorat d'Aix-Marseille et la Dsden13 et arracher le recrutement de médecins de prévention.

Nous invitons donc chaque syndiqué-e, chaque section à s'emparer de cette bataille. Le collectif départemental HSCT est disponible pour apporter son aide pour organiser des Heures d'Information Syndicale, pour accompagner les démarches individuelles et collectives, pour élaborer le PAP d'établissement qui doit être obligatoirement présenté chaque année au Conseil d'administration.

Déclaration liminaire de la CGT au CHSCT

Nous axerons principalement notre déclaration sur le Programme Annuel de Prévention départemental (PAP) 2018 et l'axe 3 sur le renforcement de la médecine de prévention.

L'élaboration du PAP revêt pour notre organisation syndicale une importance capitale puisqu'elle doit déterminer la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail pour l'année à venir. Le PAP est soumis pour avis au CHSCT départemental sachant que c'est la DSDEN qui arrête la version définitive du PAP.

Nous rappelons que dans un courrier daté du 14 mai 2017 adressé au président du CHSCT, nous avons formulé des demandes argumentées pour l'élaboration du PAP Départemental 13 : financer sur le moyen terme le recrutement de médecins de prévention et sur le court-terme, c'est à dire pour l'année N+1, la mise en place d'une convention annuelle qui privilégie le recours à des services de médecine de prévention communs à plusieurs administrations.

Ces demandes ont été réitérées en séance au CHSCT départemental du 03/07/2017. Nous sommes intervenus à nouveau lors du CHSCT du 07/11/2017 pour l'élaboration du prochain PAP 2018.

A maintes reprises nous avons expliqué dans nos déclarations liminaires, dans nos interventions, nos avis, l'importance de la médecine de prévention en matière de santé, de sécurité au travail et d'améliorations des conditions de travail.

A titre d'exemple, nous citerons le dernier avis voté par l'ensemble des organisations syndicales au Comité Technique Académique (CTA) de janvier 2018 : « *Alors que nous entrons dans la période d'examen du plan académique de prévention, les représentants du personnel au Comité Technique demandent :*

1. Que le plan de prévention 2018 soit assorti des dispositions budgétaires précises afférentes à la mise en œuvre des actions et des priorités qu'il énonce et d'une déclinaison précise des moyens humains et matériels qui seront mis en œuvre pour le fonctionnement normal dans notre académie de la médecine de prévention.
2. Qu'il soit tenu compte du fait que l'insuffisance des recrutements ne peut être opposée au fonctionnement normal de la médecine de prévention.
3. Qu'il soit tenu compte par conséquent que notre administration est tenue d'assurer son fonctionnement normal par tous moyens à sa disposition, éventuellement en recourant à un conventionnement ad hoc ou à d'autres dispositions palliatives, en l'attente du renforcement

nécessaires des effectifs de médecins dédiés au service académique de la médecine de prévention ».

Rappelons que cet avis s'appuie sur :

1. les orientations stratégiques ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les services et établissements relevant de l'éducation nationale, orientations débattues et adoptées en CHSCT MEN lors de la séance du 27 juin 2017
2. le groupe de travail (GT) piloté par la DGAFP en date du 18/09/2017

MEDECINE DE PREVENTION : UNE SITUATION DE PENURIE

Ce constat est partagé par l'ensemble des acteurs de la prévention :

- Les médecins de prévention ne peuvent pas répondre à toutes les demandes au vu de leurs effectifs (3,5 Equivalents Temps Plein au lieu des 26,9 ETP nécessaires).
- De plus, les dossiers sont de plus en plus longs à gérer car leur complexité augmente et les moyens sont limités.
- Le nombre de visites médicales réalisées annuellement est 20 fois inférieur au nombre de visites qui devraient être effectuées selon la loi.

Source : CHSCT académique du 25/01/2018

FINANCEMENT

Suite à un questionnement de notre représentant au CTA le 10/11/2017, Monsieur le Secrétaire Général « explique qu'il doit trouver un équilibre entre le coût des conventionnements et les moyens académiques contraints. »

Les contraintes, nous les connaissons mais de quel coût parlons-nous en réalité ?

Nous avons donc effectué des recherches et nous nous sommes penchés sur le PAP de l'université de la Sorbonne et plus particulièrement sur la page 5 (sur 50) que nous joignons en annexe de cette déclaration.

La page 5 est un descriptif complet de l'action qui vise comme objectif à renforcer les capacités d'intervention du Service Médical de Prévention (SMP) en recrutant deux médecins de prévention et un ergonome.

Le coût prévisionnel de cette action est décliné de la façon suivante :

- Recrutement de deux médecins : 180 000 euros, soit 90 000 euros par médecin recruté
- Coût d'annonce dans des journaux spécialisés : 694 euros
- Recrutement d'un ergonome : 27 000 euros

Lors d'un CHSCT départemental en 2015 la DSDEN a indiqué que le recrutement d'un médecin de prévention s'était avéré infructueux malgré les démarches effectuées.

Est-ce que cela signifie qu'en 2015 une ligne de crédit dédiée au recrutement d'un médecin de prévention, soit environ 90 000 euros, avait été intégrée au budget opérationnel académique (BOP) ?

Si c'est le cas, cette ligne de crédit dédiée à la protection de la santé des agents a-t-elle été reconduite puisque inutilisée ? Pourquoi n'apparaît-elle donc pas dans le PAP qui est présenté pour 2018 ?

Savez-vous que l'académie de Montpellier a publié fin 2017 une annonce pour recruter un médecin de prévention pour le département du Gard (voir annexe). Pourquoi cette action de recrutement programmée et budgétisée pour 2018 dans le Gard s'avérerait impossible à réaliser dans les Bouches du Rhône ?

CONCLUSION

Toutes les organisations syndicales sont intervenues maintes fois dans le passé auprès du rectorat et de la Dsdn (CTA, CHSCT aca, CHSCT dpt) sur cette question du renforcement de la médecine de prévention et de son financement.

Nous regrettons que les demandes des organisations syndicales n'aient pas été retenues dans le PAP

2018. Les mêmes causes auront les mêmes effets : l'absence de financement programmé dans le PAP 2018 en moyens humains et matériels ne permettra pas à la médecine de prévention de répondre à tous les besoins du personnel en matière de santé au travail.

Nous sommes donc dans une situation de blocage qui marque un désaccord sérieux et persistant entre l'administration et les représentants du personnel.

[Retour haut de la page](#)

Cgt FercSup Paul Sabatier : DGI pour médecine du travail

Administration : Université Paul Sabatier

Établissement ou service : Université Paul Sabatier

CHS : Membres CGT CHSCT Paul Sabatier

Bureau ou atelier concerné : toute l'université

Postes de travail concernés : tous les postes de l'université Paul Sabatier

Nom des agents exposés au danger : tous les agents de l'université Paul Sabatier

Description du danger grave et imminent encouru :

L'université Paul Sabatier comporte 4471 agents en 2017. Le service de médecine du personnel SMPP a actuellement un seul équivalent temps plein.

Le CHSCT du 16 mai 2017 avait voté une motion à l'unanimité pour demander au président d'honorer ses obligations en matière de sécurité et de santé physique et mentale des agents dans l'exercice de leur fonction (OIT, convention 161, directive 89/391/CEE du conseil du 12 juin 1989).

La santé relève des droits humains fondamentaux qu'aucune personne ne peut faire l'objet de discriminations quant à l'accès à la prévention.

L'employeur ne donne pas les moyens de ses propres obligations, non dérogatoires, quand il lui appartient d'organiser le services de santé au travail dans l'établissement, par tous les moyens, pour tous les personnels. Ce qui peut être constitutif d'une mise en danger de la vie d'autrui, d'une faute inexcusable de sa part, au sens du code de la sécurité sociale.

NB : démarche FERC OFCT

[Retour haut de la page](#)

La Cgt veut intégrer la médecine du travail à la sécu

source : revue Santé Travail

Dans une note adressée à la mission Lecocq, chargée d'évaluer le système de prévention des risques professionnels, la CGT propose de rattacher les services de santé au travail à la branche accidents du travail-maladies professionnelles de la Sécurité sociale.

Et si cette fois, c'était la bonne ? Et si on pouvait vraiment réformer la médecine du travail ? La CGT veut y croire. La centrale syndicale de Montreuil est persuadée que la mission confiée à Charlotte Lecocq, députée LREM de la sixième circonscription du Nord, par le Premier ministre, ainsi que par les ministres du Travail et de la Santé, afin d'évaluer, améliorer et rationaliser le système de prévention des risques

professionnels, peut déboucher sur « la » réforme d'ampleur des services de santé au travail interentreprises (SSTI) qu'elle appelle de ses vœux depuis longtemps.

Une logique de santé publique

L'organisation syndicale a donc pris les devants. Sans attendre d'être reçue, début avril, par la mission Lecocq, elle lui a adressé une note détaillant sa position pour « régénérer un système qui a failli, dont les tenants résistent par paresse ou par intérêt ». C'est un document de six pages, intitulé « Il faut terminer le travail ». Il dresse un constat sévère concernant des carences dans l'organisation et le fonctionnement des services de santé au travail. Pour la CGT, si leurs missions sont aujourd'hui parfaitement bien définies par la loi, « c'est le contenu de leur action, la faiblesse de leur coordination, l'incapacité culturelle ou le refus " intéressé " de se situer dans une logique et une perspective de santé publique qui continuent à peser sur leur efficacité, et tant que l'on tournera en rond autour du pot de la gouvernance du système, le cercle restera vicieux ».

« Après dix années d'atermoiements ou de louvoiement, une réforme institutionnelle profonde s'impose. Une fenêtre de tir s'est ouverte dont il faut profiter avant qu'elle ne se referme (ou que des esprits mal informés ou malintentionnés ne la referment !) »...

Un bilan mitigé de la réforme de 2011

Les auteurs de la note tirent aussi un bilan mitigé de la loi de 2011 et du décret de 2012 réformant les services de santé au travail. S'appuyant sur une évaluation de cette réforme dressée par la direction générale du Travail, le constat de la CGT n'est pas tendre : « Qu'il s'agisse de l'agrément, de la consistance des projets de services, de l'inscription d'actions de prévention dans des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM), elle [NDLR : la DGT] constatait que des obstacles importants subsistaient : ils résistent toujours ! ».

La note propose d'aller au bout d'une réforme qui s'est arrêtée au milieu du gué. Elle souligne en particulier la dynamique créée par le dernier Plan santé au travail (PST3), dont les orientations ont été élaborées et approuvées de façon tripartite entre les partenaires sociaux, l'État et la Sécurité sociale. Un appel, selon la CGT, à rendre effective une véritable politique de prévention mais aussi de réparation, ce qui va plus loin que le PST3, où cette dernière dimension a été quelque peu minorée.

La CGT propose donc de rapprocher la médecine du travail de la Sécurité sociale pour moraliser le système et structurer une offre de prévention et de réparation intégrée, cohérente et efficace, qui serait bien moins coûteuse pour le monde du travail. Les auteurs de la note déclarent partager « sur ce sujet les thèmes et les termes proposés par la CFDT : " rationalisation de l'implantation et de la mutualisation des actions des SSTI sur les territoires, mise en place d'une cotisation fondée sur des critères harmonisés, mise en place d'une structure paritaire nationale déclinée territorialement, fédérant les SSTI, ayant pour objectif d'harmoniser leurs pratiques et de relayer les orientations en matière de politique de santé au travail définies par les pouvoirs publics en lien avec les partenaires sociaux " ».

« La branche AT-MP a les moyens »

Cette structure censée fédérer les SSTI existe, précisent les auteurs, qui désignent la branche accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP) de la Sécurité sociale. Avant de rappeler que cette branche fait des excédents depuis plusieurs années. « Oui, la branche AT/MP a aujourd'hui les moyens de financer la révolution copernicienne dont ont besoin le système de santé au travail et plus largement la démarche de la reconnaissance des situations de travail, de qualité du travail dans l'esprit des orientations stratégiques du PST3 », peut-on lire dans le document, ses auteurs exigeant « que les excédents soient destinés à l'amélioration de la réparation pour les victimes AT/MP et à une révolution de la prévention ».

Invisibilité du harcèlement sexuel au travail

Source : [association SMT](#)

Premiers constats en médecine du travail sur l'aspect invisible du harcèlement sexuel au travail, après le séminaire de travail de l'association Santé et Médecine du Travail qui s'est tenu à Paris le samedi 24 mars 2018.

Les constats préalables

Les médecins du travail ont très rarement accès à des salariées qui en première intention parlent au médecin du travail des faits de harcèlement sexuel au travail. Et pourtant des études montrent qu'un nombre non négligeable de ces situations accompagnent des faits de harcèlement moral au travail qui sont eux beaucoup mieux repérés par les médecins du travail. Il est démontré depuis de longues années que les faits de harcèlement moral au travail naissent dans des organisations du travail délétères aux facteurs de risques bien instruits.

Notre réflexion actuelle

Le travail est un opérateur central dans la construction de la santé et dans la régulation de la domination.

Les organisations du travail délétères propices au harcèlement moral ne permettent plus la reconnaissance des contributions au travail de chacun, reconnaissance qui est le vecteur de la santé et de l'identité au travail.

Ces organisations du travail peuvent alors favoriser un harcèlement sexuel du fait du travail. Dans ces situations les collectifs de travail nourris de règles professionnelles pour bien travailler, sont fragilisés ou effondrés. Les règles professionnelles partagées au sein d'un collectif de travail, qui font contenance à l'émergence de la domination principalement masculine, s'en trouvent fragilisées ou absentes.

C'est dans ces situations non régulées par les pairs, que des faits de harcèlement sexuel du fait de l'organisation du travail se déploient. Les femmes victimes de ces faits s'en sentent à la fois coupables et honteuses. De cela elles repèrent mal que la cause de ce qu'elles subissent, ce viol de leur intimité, a pour origine une organisation du travail délétère qui met en péril leur santé.

La médecine du travail, même si elle a pu développer une pratique favorable à la confiance, est de ce fait peu sollicitée dans ces situations.

C'est par des signaux cliniques faibles que les médecins du travail peuvent soupçonner un harcèlement sexuel du fait du travail. Ces signaux cliniques faibles n'évoquent pas principalement des faits ou conséquences du harcèlement sexuel, mais découlent des conséquences du harcèlement moral qui accompagne le harcèlement sexuel, et concernent des pathologies qui semblent chronicisées de façon très anormale, ou se déployer dans des figures inhabituelles. La honte fait obstacle à l'intercompréhension des mécanismes délétères entre la victime et le médecin. C'est le cas pour la honte en lien avec une souffrance éthique générée par une organisation du travail délétère. Pareillement les médecins du travail repèrent la même difficulté concernant le harcèlement sexuel au travail du fait de la honte née de l'expérience d'une violence sexuelle subie.

Face à un énoncé de harcèlement moral au travail, il importe donc en médecine du travail d'explorer systématiquement un passé de harcèlement sexuel du fait du travail, et d'informer dans le champ collectif de notre disponibilité d'écoute dans ce domaine afin que les salarié.es en soient avisé.es et soient incité.es à évoquer un éventuel harcèlement sexuel.

Le temps de mise en mots de ces douleurs intimes va contraindre les médecins du travail à un suivi médical attentif dans la durée, le temps que les méfaits de la culpabilité s'effacent et que la compréhension des mécanismes à l'œuvre et des responsabilités des faits de domination puisse émerger.

Ainsi il existe dans des organisations du travail pathogènes, une majorité de faits de harcèlement sexuel au travail qui échappent à la visibilité sociale, à leur prise en charge médicale préventive et à leur réparation en droit.

Il y a donc urgence à mieux instruire cliniquement, face au harcèlement sexuel au travail, ce qui fait obstacle à l'émergence de ses causes et conséquences pour les femmes qui en sont victimes.

[Retour haut de la page](#)

Lettre contre les pouvoirs de l'ordre des médecins

NB : nous publions cette lettre car elle renforce notre appréciation sur l'arbitraire du CNOM, dénoncé à l'occasion de l'affaire de la médecin du travail Karine Djemil (voir sur le [site fédéral](#)). Toutefois, les propos tenus sur l'homéopathie et les maisons pluridisciplinaires de santé n'engagent que leur auteur.

Auteur (Alain Frobert) d'une pétition demandant la création d'un réseau national de centres de santé contre les déserts médicaux, je suis menacé de non inscription au tableau de l'ordre des médecins, c'est-à-dire menacé d'interdiction d'exercer la médecine...

Avec l'appui de 80 000 signatures, j'ai pourtant été auditionné par le conseil économique social et environnemental et ce que je proposais a été retenu comme solution ... pour dans trois ans si les mesures actuelles sont en échec !

Mais j'ai critiqué publiquement l'Ordre des médecins.

J'ai critiqué son pouvoir exorbitant, sa capitalisation de millions d'euros sur le dos des cotisations obligatoires.

J'ai critiqué son retard constant sur l'évolution de la société, son opposition dans les années 1960 à la médecine de groupe, son opposition au conventionnement des médecins, son opposition à la Loi de Simone Veil, son opposition au tiers payant, son opposition voilée actuelle aux Maisons de santé pluri professionnelles (interdite auparavant par le code de déontologie), son silence total sur les apports des centres de santé, son lien étroit avec la médecine patronale et le contrôle privé des arrêts de travail, son appui total à la médecine de secteur 2 à honoraires libres, son opposition à toute évolution du « droit à mourir dans la dignité ».

« L'Ordre protégerait les médecins des récriminations des usagers » dicit certains médecins, c'est pourquoi beaucoup de médecins malgré ce potiche encombrant hésiteraient à le désirer supprimé ... Quel leurre, très chers confrères, l'ordre n'a pas ce pouvoir-là... Et d'ailleurs pourquoi chers confrères avoir peur des usagers ... Le serment d'Hippocrate, ce n'est pas ça ! Et vous l'avez chacun formulé !

En fait il n'en est rien : l'Ordre représente une double peine. Si un médecin est condamné pour faute médicale, l'Ordre peut aggraver la condamnation : quel professionnel est-il ainsi condamnable deux fois ?

De plus, chers confrères vous êtes en danger car l'Ordre invente des délits qui n'existent pas dans les lois françaises comme le montre le dernier exemple en Occitanie où un médecin a été condamné à 6 mois d'interdiction d'exercice parce qu'il recevait ses maîtresses dans son cabinet en dehors des heures d'ouverture du cabinet.

Ce confrère n'a pas respecté « le devoir de moralité », parce que l'Ordre s'auto désigne comme référence morale !

En 1943 l'Ordre demandait à ses conseillers de lister les médecins juifs pour la gestapo et inventait le « NUMERUS CLAUSUS » pour les médecins juifs. En 1974 le Pr Lortat Jacob faisait référence à la Shoah quand Simone Veil présentait sa Loi pour le droit des femmes à l'avortement... et tant d'autres prises de position qui choquent ma morale et celle de bien des médecins !

Personne ne pouvait condamner les propos du Pr Lortat Jacob car c'est l'Ordre qui s'octroie le droit de surveiller toute expression publique d'un médecin : il y a peu chaque médecin était tenu d'adresser une copie de toute publication ou de demander l'autorisation à l'Ordre quand il voulait s'exprimer publiquement !

Cette disposition n'a pas disparu du code de déontologie. Mes propres prises de position publiques figurent en intégralité dans le dossier que l'Ordre des Médecins a constitué sur moi, avec des coupures de presse soigneusement gardées pendant 35 ans, dossier transmis d'un département à l'autre selon mon lieu d'activités !! Ainsi je suis fiché pour mes opinions !

Le médecin est donc un sous citoyen dont la « moralité », les prises de position publiques sont surveillées par l'Ordre.

Où sont les droits du médecin qui est aussi un citoyen ?

L'Ordre faciliterait les résolutions des problèmes entre médecins et usagers ?

Rappelons-nous des affaires comme le médiateur ou récemment le lévothyrox où le principe de précaution n'a pas été exigé par l'Ordre des médecins ce qui aurait empêché que des milliers de Français soient les cobayes gratuits d'un laboratoire pharmaceutique.

Pire encore l'Ordre des Médecins n'a évidemment averti aucun médecin ni usager du changement de formule Lévothyrox mais au moment où des milliers d'usagers s'apprêtent à déposer plainte contre le laboratoire pharmaceutique, l'Ordre des médecins adresse une circulaire à tous les médecins pour leur rappeler les règles de rédaction d'un certificat médical et pour leur donner quelques conseils particuliers !

« On a l'impression que les médecins ne sont pas capables de penser tout seuls, donc on leur donne des directives et des normes à tenir », explique Chantal L'Hoir, fondatrice de l'Association française des malades de la thyroïde, interrogée par RTL, « cette circulaire est plus qu'ambiguë, parce qu'il faut savoir lire entre les lignes ».

L'Ordre se range plus facilement du côté de l'industrie pharmaceutique que du côté des usagers.

L'Ordre des médecins n'a pas protégé les usagers.

L'Ordre comme son nom l'indique n'a qu'une fonction, celle de surveiller et contrôler les médecins ... ne vient-il pas de déclarer vouloir être l'organisme responsable de la possible prochaine « Recertification des médecins » !!!

Chers jeunes et moins jeunes médecins vous devrez bientôt peut être passer devant l'Ordre des médecins pour vérifier l'actualisation de vos compétences... devant l'Ordre !!

Actuellement cette fonction de qualification de l'Ordre des médecins a un exemple particulièrement démonstratif :

la pratique homéopathique, cette qualification qui n'en est pas une est la seule compétence expressément mise en avant dans tous les dossiers d'inscription à l'Ordre au même titre que « la médecine générale », or l'Académie des Sciences Européennes et l'Académie Française de Médecine ont explicitement qualifié cette pratique comme une pratique non scientifique... bel exemple de l'arbitraire de l'Ordre y compris contre les connaissances médicales validées !

L'Ordre valide sans doute la composition du vaccin homéopathique Oscillocochinum contre les états grippaux inventé au début du XXème siècle et fabriqué à partir de foie de canard de barbarie renfermant des « oscillocoques », un délire du Dr Joseph Roy, découvreur à la loupe des « oscillocoques ».

L'Ordre après être le seul à reconnaître à l'homéopathie une valeur de spécialité médicale contre la totale partie de la médecine scientifique va donc recertifier les homéopathes !!!

Dès lors quelle valeur donner aux « valeurs » scientifiques de l'Ordre et à sa capacité de certification ?

Que ceux qui désirent une autre médecine moderne, pluridisciplinaire, salariée, gérée avec les usagers, ouverte aux changements de la société ... apprennent à se cacher et à se taire car leur recertification n'est pas assurée !

Monsieur le premier ministre, Madame la Ministre de la santé et des solidarités vous voulez dans les trois mois inventer un système de santé pour le XXIème siècle... n'oubliez pas le pouvoir exorbitant et moyenâgeux de l'Ordre des médecins !

Ouvrez le débat sur les fonctions de l'Ordre, sur ses modes d'élections, sur les modalités de calcul de cotisations (qui devraient être proportionnelles aux revenus de chaque médecin).

1. Rétablissez les lois de la République pour les médecins ! Toute condamnation de l'Ordre des médecins de restriction ou d'interdiction d'exercer devrait être en dernier ressort de la décision d'un juge et seulement sur la base des lois de la République. Pas de double juridiction dans un monde moderne et démocratique.
2. Exigez la parité homme femme au conseil national de l'Ordre immédiatement en faisant procéder au même moment aux renouvellements des conseils départementaux, régionaux et du conseil national.

Ouvrez le débat pendant ces trois mois où vous allez poser les bases d'un nouveau système de santé et permettez ainsi à tous médecins et usagers de s'exprimer sur cet Ordre dont le rôle ne devrait être autre qu'administratif.

[Retour haut de la page](#)

Cgt Ufr : retraité·es = travailleur·ses à part entière

Les enjeux sont de taille. Si les retraité·es et pensionné·es représentaient un élément marginal de la société il y a encore un demi-siècle, dans 20 ans celles·ceux-ci représenteront 1/3 de la population. Et ce boom démographique doit nous conduire à réfléchir sur la place des retraité·es dans la société d'aujourd'hui. Quelle activité revendicative doit en découler pour répondre aux aspirations du plus grand nombre d'entre eux·elles ?

Il est nécessaire de repenser la notion de travail et le rapport que chaque salarié·e exerce avec lui afin de mieux appréhender les différentes phases du travail au cours desquelles le·la salarié·e change de statut (actif·ves/retraité·e). Etre retraité·e ne signifie en aucun cas le retrait du monde du travail mais un changement de statut.

Au moment où les systèmes de protection sociale sont le plus violemment attaqués, la convergence revendicative actif·ves/retraité·es est plus que jamais nécessaire et concerne celles et ceux qui aujourd'hui vivent la précarité dans le travail et hors du travail et celles et ceux qui, au terme d'une vie de labeur, voient le système de protection sociale voler en éclats !

Les retraité·es doivent pouvoir continuer à bénéficier des prestations obtenues par les actif·ves comme l'accès aux restaurants d'entreprise, l'accès aux activités financées par les comités d'entreprise. Afin de construire et gagner de nouveaux droits, nos organisations syndicales doivent devenir l'outil qui permet la confrontation de toutes les dimensions de la vie dans l'établissement et hors de l'établissement, quel que soit le statut.

Rester syndiqué pour les retraité·es, c'est la possibilité de pouvoir se retrouver naturellement pour se grouper et faire face collectivement à leur nouvel état, construire toutes les revendications qui en découlent. Les retraité·es ne sont pas en dehors des luttes. Ils·elles demeurent des travailleur·ses sous un autre statut qui poursuivent le combat syndical.

Retraité·es et actif·ves doivent unir leurs efforts pour améliorer leur quotidien (pouvoir d'achat, santé, services publics, perte d'autonomie, protection sociale, transports, etc.). La continuité syndicale est donc plus que jamais nécessaire.

La CE de l'UFR réunie en avril 2017 a appelé les organisations fédérées de la FERC CGT à œuvrer à la continuité syndicale de leurs adhérent·es. La syndicalisation des retraité·es, c'est d'abord et avant tout l'affaire des actif·ves : elle se prépare et s'élabore en amont du départ des camarades à la retraite.

[Retour haut de la page](#)

Cgt FercSup Lille : fusion d'université, fusion syndicale

Depuis quatre ans, les syndicats CGT des universités de Lille dénoncent le projet de fusion des universités Lilloises. Sans âme, il n'a eu qu'un objectif : celui de participer à la ridicule course à l'échalote de l'IDEX pour finalement la perdre. La CGT de son côté a bataillé avec d'autres pour l'ouverture d'une consultation, pour une expertise CHSCT sur la fusion afin d'alerter et prendre en compte les dangers inhérents de cette fusion pour la santé des agent·es. Nous avons négocié pour défendre les intérêts collectifs sur le temps de travail, l'indemnitaire, la précarité, les aménagements de postes et de travail, pour la médecine de prévention, pour les postes ouverts à promotion...

Depuis le 1er janvier 2018, la fusion « tant espérée » est passée. La CGT prend acte de cette nouvelle réalité. Lors de son congrès le 16 février 2018 les syndicats CGT des universités Lille 1-Lille 2 et Lille 3 se sont dissous et ont créé le syndicat CGT Université de Lille réunissant ainsi tous les syndiqué·es sous une seule et même bannière !

Nous travaillons maintenant à coordonner nos implantations afin que notre syndicat s'adapte à l'échelle du nouvel établissement. Nous nous efforçons de doter ainsi nos collègues de l'appui et du soutien dont ils ont besoin ; de continuer à être présent au plus près des collègues ; de rappeler l'employeur à toutes ses obligations ; de gagner de meilleurs conditions de travail, de meilleurs salaires, d'obtenir les moyens nécessaires pour pouvoir bien travailler.

Bref, nous sommes prêts à écrire, avec les personnels, une nouvelle page du syndicalisme universitaire CGT de Lille.

Présents sur la majorité des sites de l'Université de Lille, nous vous invitons à venir discuter ou questionner nos camarades, si vous avez des inquiétudes, des questions, des difficultés, des droits à faire valoir...

Cette nouvelle Présidence annonce piteusement un déficit de l'ordre de 10 millions d'euros pour 2018. Et se sert de cela comme un prétexte à un nouveau tour de vis : zéro recrutement en 2019, aucun remplacement des départs en retraite ou des collègues malades. Après les multiples déménagements, et les restructurations et désorganisations de 2018, c'est bien sur les seules épaules des travailleur·ses, précaires ou titulaires, que va peser tout le poids de ce déficit fusionnel en 2018, 2019 et après...

Alors bien entendu, maintenant que les ennuis arrivent, les listes, parfois les promesses, présidentielles se sont volatilisées ! La CGT elle, reste présente sur le terrain, au plus prêt de la réalité du travail quotidien de tous les collègues, ouvrier·es, employé·es, technicien·nes, ingénieur·es, secrétaires, attaché·es, magasinier·es, bibliothécaires, conservateur·trices, enseignant·es, chercheur·ses... Défendons, avec la CGT, le service public d'Enseignement Supérieur et de Recherche et tous ses travailleur·ses

[Retour haut de la page](#)

Cgt Educ 25 : conditions de travail et préavis de grève

Objet : préavis de grève pour le 26 avril 2018

Monsieur le Recteur,

En date du 1er mars 2018, une délégation des personnels d'enseignement a été reçue en audience par vos soins.

À travers nos échanges, nous avons acquis la certitude d'avoir été écoutés concernant l'ensemble des points abordés.

En particulier sur la mise en œuvre de l'enquête RPS que vous avez sanctionnée d'un avis favorable lors de cette audience.

Pourtant lors du CHSCTA du 27 mars 2018, seuls certains représentants élus interviennent en notre faveur, sans obtenir de réponses claires et efficaces de l'institution, de notre employeur.

Notre quotidien au travail continue de se dégrader, les difficultés de se répéter et de s'intensifier. L'épuisement physique et psychologique s'est installé.

Face à cette situation et sans autres solutions, nous avons décidé, collectivement, lors d'une assemblée générale ce jour, de déposer un préavis de grève pour le jeudi 26 avril 2018.

C'est pourquoi nous formulons les revendications suivantes dans l'urgence :

- le recrutement de 2 postes d'AED supplémentaires ;
- une augmentation du taux d'encadrement par élève ;
- la mise en sécurité réelle et pérenne des abords de l'établissement ;
- la réalisation rapide de l'enquête RPS afin de mettre en œuvre les préconisations pour les personnels enseignants et d'éducation dès la rentrée 2018 ;

Les personnels d'enseignement et d'éducation du lycée professionnel T. Bernard

Objet : demande d'une sécurisation réelle et pérenne des abords du lycée.

Monsieur le Préfet,

Par la présente, l'ensemble des personnels d'enseignement et d'éducation du lycée Tristan Bernard souhaite vous informer du climat d'insécurité qui règne aux abords de l'établissement.

En effet, nous n'avons pas pour mission de gérer les problèmes de voisinage, de trafics et de rodéos motorisés autour du lycée.

Les riverains se plaignent régulièrement, auprès de l'établissement, de nuisances sonores, de dégradations et d'incivilités.

Notre rôle éducatif est d'encadrer nos élèves au sein de l'établissement et non pas de se substituer aux forces de l'ordre à l'extérieur de celui-ci.

Ce climat d'insécurité qui règne au quotidien met en danger les élèves et les personnels de notre établissement.

Démunis face à cette situation qui se dégrade de jour en jour, nous avons décidé, collectivement, lors d'une assemblée générale ce jour, de déposer un préavis de grève.

C'est pourquoi nous vous demandons une sécurisation réelle et pérenne des abords du lycée.

Les personnels d'enseignement et d'éducation du lycée professionnel Tristan Bernard

ASOM : une zone de non droit

Madame la ministre de l'Enseignement Supérieur,
Monsieur le ministre de l'Action et des comptes Publics,

Notre Union nationale CGT FERC Sup a été sollicitée par trois personnels de l'Académie des Sciences d'Outre-mer (ASOM).

Suite à la grève du 22 mars 2018, chacune des trois personnes a été sèchement et expressément convoquée par le Secrétaire perpétuel de l'Académie, pour « Absence injustifiée du jeudi 22 mars » notamment (cf. copies jointes des convocations).

Après avoir obtenu d'être reçues ensemble et accompagnées d'un représentant de la CGT, une rencontre avec le Secrétaire perpétuel a eu lieu le 26 mars 2018. Vous trouverez en pièce jointe le compte rendu de cette rencontre établi par la CGT avec les personnels concernés.

Vous constaterez à la lecture de ce compte rendu dont le Secrétaire perpétuel a été destinataire que ce dernier remet explicitement en cause le droit de grève de ses personnels malgré toutes les précautions qu'il prend compte tenu de la présence de la CGT.

Tout au long de la discussion, le Secrétaire perpétuel s'appuie sur ce qu'il appelle « la continuité du service public » pour exiger un protocole imposant l'ouverture de la bibliothèque en toutes circonstances. Il attend en particulier qu'on puisse « faire la grève et travaille », et il n'hésite pas à faire pression sur les personnels de la bibliothèque en faisant appel à leur « sens personnel du service public » pour qu'ils renoncent d'eux-mêmes à leurs droits. Il laisse même entendre que l'absence des personnels et la fermeture de la bibliothèque pour fait de grève « pourrait constituer une faute ».

De plus, au cours de cette discussion, le Secrétaire perpétuel a affirmé que l'Académie des Sciences d'Outre-mer fonctionnait comme une association. Or, l'article 1 du décret n° 72-1038 du 16 novembre 1972 indique que l'Académie des Sciences d'Outre-mer est un établissement public à caractère administratif et l'article 5 du même décret précise que l'Académie est notamment soumise aux dispositions des titres Ier et IIU du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique.

Dans ces conditions, nous ne comprenons pas que lors de l'entretien qu'il a eu avec les personnels et le représentant de la CGT, le Secrétaire perpétuel nous révèle qu'il n'y a dans son établissement ni Document unique d'évaluation des risques professionnels ni aucun des registres obligatoires, registre SST (santé et sécurité au travail) et registre DGI (danger grave et imminent) mis à disposition des personnels dans un lieu neutre pour qu'ils puissent signaler des situations de difficultés constatées dans l'organisation du travail et dans leurs conditions de travail.

Selon l'aveu même du Secrétaire perpétuel, l'Académie ne dispose pas d'un Comité technique ni d'un CHSCT où des représentant·e-s des personnels pourraient traiter des conditions de travail et d'organisation du travail auxquelles sont soumis les personnels de l'Académie.

Le chef d'établissement ne respecte donc pas la directive européenne 89/391 qui lui fait obligation non dérogatoire de garantir la santé et la sécurité des personnels de l'Académie des Sciences d'Outre-mer sur leur lieu de travail. Il s'agit bien en l'occurrence d'une obligation de résultats et nous rappelons que nous avons déjà interpellé le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sur la situation dont a été victime madame X dans ce même établissement durant les années 2015 et 2016, sans obtenir malheureusement de réponse jusqu'à ce jour. Situation toujours en cours puisque le Secrétaire perpétuel de l'ASOM vient de refuser de délivrer un formulaire de déclaration d'accident du travail à madame X (cf. copie de notre courrier en pièce jointe).

Il n'est pas possible qu'une telle situation perdure au sein de l'Académie des sciences d'outremer.

La directive 89/391, transcrite dans notre droit national, fait obligation de résultats et engage civilement et pénalement la responsabilité du chef d'établissement.

Le respect du droit de grève, la santé et la sécurité des personnels relèvent des droits humains

fondamentaux garantis par notre Constitution et par les textes internationaux dont notre pays est signataire. Il n'appartient à aucun employeur, relevant du secteur privé ou public de mettre en cause ces droits qui ne se discutent pas. Pas plus qu'il ne lui appartient de remettre en cause le Code de la Sécurité sociale.

Nous vous demandons de faire le nécessaire pour que cette situation anachronique et rétrograde qui n'a que trop duré au sein de l'Académie des Sciences d'Outre-mer cesse immédiatement et que l'ensemble des personnels de l'ASOM soient rétablis dans leurs droits.

Signature : Cgt Union FercSup, FERC, UFSE

Copie à :

- Rectorat de l'académie de Paris
- Secrétaire perpétuel de l'ASOM
- Secrétaire général et service juridique de la CGT
- Observatoire des conditions de Travail

[Retour haut de la page](#)

Déclaration liminaire Cgt au CHSCT MESR

[Retour haut de la page](#)

Congrès Cgt Educ 34 : la démarche travail au cœur

Nous avons créé et organisé des stages spécifiques qui répondaient à nos besoins pour nos syndiqués mais aussi sur le département dans les établissements pour faire connaître nos revendications (ex : Formation sur les conditions de travail en Avril 2016)

Nous avons travaillé sur l'aide des collègues en souffrance au travail, ou en danger pour leur santé au travail, ou harcelés par leur chef dans les établissements comme Charles de Gaulle Sète, Pompidou à Castelnau le lez, René Gosse à Clermont l'Hérault, Fernand Léger à Bédarieux, Charles Alliès à Pézenas, au Rectorat de Montpellier, ..., en allant faire des HIS spécifiques et en distribuant le cahier de OFCT de la FERC, en faisant une formation en 2016, en faisant des représentations syndicales pour protéger ces personnels, en demandant des rendez-vous à Mme le Recteur, en faisant des interventions lors de chaque CAPA.

Nous avons soutenu les luttes syndicales dans les établissements (...) en allant dans les manifestations mais aussi par nos communiqués de presse

Sur les conditions de travail et la souffrance au travail

- Ville de Montpellier : action intersyndicale contre l'organisation d'un exercice PPMS obligatoire en dehors des heures de service.
- Circonscription de Montpellier-Nord : réunion d'information syndicale sur les comportements autoritaires répétés de l'IEN et audience avec l'IENA (CGT-Sud-Snuipp)
- Circonscription de Lattes : RIS (CGT) sur les conditions de travail suite aux comportements de la direction et de l'IEN ayant provoqué plusieurs arrêts de travail simultanés pour stress. A la suite de cette RIS, plusieurs fiches ont été adressées au CHSCT-D.
- École Freud (Montpellier) : présence d'un représentant syndical toute la matinée après des agressions pendant la fête de l'école et le droit de retrait exercé par les professeurs. Intervention syndicale auprès de l'IA-DASEN pour un dépôt de plainte des autorités académiques.

Sur les rythmes scolaires

- Après le décret Blanquer qui permet sous certaines conditions le retour à la semaine de 4 jours, la CGT Educ'ation 34 a mené une campagne d'information qui a permis d'exposer notre revendication originale par rapport aux autres syndicats, celle de la déconnexion du temps de l'enfant et du temps de l'enseignant. Il s'agissait également de dénoncer une étape supplémentaire vers une plus grande territorialisation de l'école (...).

(...) Une information permanente des salarié·es

- Dans chaque établissement par un affichage régulier et des distributions fréquentes de nos publications au fur et à mesure que les attaques se préciseront.
- Par la multiplication des sections et la tenue d'heures d'informations syndicales.
- Par la tenue de stages de formation syndicale répondant aux attentes et aux besoins des salariés comme ceux tenus sur la souffrance au travail, le PPCR, l'apprentissage mais aussi relancer les formations syndicales de bases.
- La tenue de réunions décentralisées de la Commission exécutive du syndicat.

La défense permanente des salariés

- Interventions toujours plus fréquentes dans les LP pour assister des collègues mis en difficulté par leur chef d'établissement notamment dans le cadre d'harcèlement et de souffrance.
- La défense des statuts.
- La défense des conditions de travail.
- La bataille autour des prochaines mesures de cartes scolaires.
- Par la lutte pied à pied sur les cartes des formations avec les UL et l'UD et le comité régional CGT.

Nos Propositions

- Développer la formation syndicale en direction des secrétaires de sections syndicales pour dynamiser l'activité syndicale dans les établissements où nous sommes présents.
- Poursuivre le travail de terrain dans le 1er degré et syndiquer des professeurs des écoles.
- Faire connaître nos revendications à tous les personnels (enseignants, administratifs, agents,...).
- Faire 2 journées d'études le 23 et 24 Mai 2018 pour donner des moyens concrets pour diminuer la souffrance et le harcèlement dans les établissements.
- Créer un groupe sentinelle OFCT.

[Retour haut de la page](#)

Cgt Conseil régional Ile de France : création d'un Observatoire des conditions de travail

Depuis l'arrivée du nouvel exécutif tout est allé très vite...

Au siège : les réorganisations tous azimuts, le non-remplacement des contractuels et des départs en retraite, le surtravail, la suppression d'une semaine congés, le déménagement à Saint-Ouen, le choix absurde et rétrograde des open-space, le développement du télétravail pour fuir la ligne 13 saturée.

Dans les lycées : les non remplacement des contractuels, la mise en place de la convention EPLE qui impose des barèmes de productivité à chacun, le blocage des carrières avec l'application des quotas... Chacun en fait le constat, notre environnement de travail, nos missions de service public et le sens que nous leur donnions ont pris une bonne claque.

Halte à l'hémorragie : au siège, de nombreux collègues écœurés, découragés, ont déjà jeté l'éponge, allant chercher ailleurs de meilleures conditions de travail, d'autres s'interrogent. Jamais nous n'avions

fait autant de pots de départs ! Et cela se sait à l'extérieur.

Alors, pour ceux qui restent, que faire face à ce tourbillon que rien ne semble arrêter ?

Se plaindre, pleurer, crier, se résigner, faire la grève du zèle ?

A la CGT, nous pensons qu'il est surtout urgent de se poser et de réfléchir à ce qui nous arrive.

Il est urgent de se retrouver, de se rassembler, pour alerter, pour retrouver ensemble le pouvoir de dire « non », pour agir collectivement et regagner des conditions de travail épanouissantes.

Cela passera nécessairement par une redécouverte de nos droits...

[Retour haut de la page](#)

"J'arrête parce que le système ne fonctionne plus" !

A la suite de l'intervention policière de cette nuit sur le site de Censier de l'université Paris 3 Sorbonne Nouvelle, je me déclare en grève administrative et pédagogique illimitée.

Je n'assume donc plus dès à présent mes charges administratives (direction du master CAV) et pédagogiques (organisation du partiel de 257 inscrits en V4MA03 et suivi des 14 étudiants de master sous direction, organisation des sessions de rattrapage). Je me concentre dès lors sur mes activités de recherche totalement interrompues depuis 4 ans, c'est-à-dire depuis ma prise de fonction à la tête du master CAV (cf. CV en ligne à jour).

A cet instant, je ne réponds ni aux mails, ni au téléphone, je n'organise pas la session de recrutement 2018-2019 en master CAV (eCandidat et Campus France), je n'organise pas le calendrier de soutenance des M2 (1ère session) et M1 (session unique), j'arrête la poursuite du travail sur les maquettes 2019-2023, je ne convoque pas le conseil de perfectionnement 2018, je ne convoque pas les jurys d'examen de master dont j'assume la présidence, je ne communique pas à l'école doctorale le classement des étudiants de M2 en vue de l'obtention d'une allocation de recherche. Enfin, je ne participerai de quelque manière que ce soit à la sélection des étudiants de L1 pour la rentrée 2018-2019 dans notre département.

J'arrête car nous crevons de ne pas arrêter.

La loi ORE et le dispositif ParcoursSup ont fini d'épuiser ma bonne volonté et ma conscience professionnelle. L'intervention policière de cette nuit est le geste de trop. J'assiste depuis 14 ans maintenant (et depuis 21 ans si je compte mes années d'études universitaires) à une destruction programmée, lente mais résolue du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

La question centrale, essentielle, est celle du projet d'université que nous voulons défendre.

Pour ma part, je ne veux plus :

- voir mon temps d'enseignement et de recherche totalement submergé par des charges administratives toujours augmentées et étouffantes,
- devoir prendre sur mes semaines de vacances pour me libérer du vrai temps de recherche, dans la durée, entre le 1er et le 25 août,
- ne pas voir mes enfants grandir,
- voir notre secrétaire administrative du master, dont je salue le professionnalisme et le souci constants du service aux usagers, suppléer l'absence de personnels au secrétariat de la L1/L2 et de la L3 CAV. Avec 320 étudiant•e•s inscrit•e•s en master CAV, la gestion des recrutements d'avril à septembre, la gestion des régularisations tout au long de l'année, la tâche qui lui incombe justifierait amplement un•e secrétaire adjoint•e,
- voir ma santé comme celle des collègues se dégrader : je n'ai jamais observé tant d'arrêts maladie, de burn-out, de surmenages, de nécessité à "lever le pied" que ces sept dernières années à Paris 3,
- travailler dans des lieux où la maintenance des équipements d'enseignement (vidéo projecteurs,

- micros) n'est pas assurée,
- perdre du temps et de l'énergie à combattre des projets coûteux et éloignés de nos éco-systèmes locaux à échelle humaine, comme celui de la fusion de triste mémoire,
- constater que nos expressions démocratiques (consultation des composantes, motions, motions votées en CAC ou CFVU, messages d'alerte de nos responsables de composantes...) ne sont jamais prises en compte par nos instances dirigeantes élues pourtant pour nous représenter.

J'arrête parce le système ne fonctionne que sur le souci profond du service public des agents que nous sommes toutes et tous, personnel administratif et enseignant.

Ma demande est donc simple, basique :

- une réaffirmation totale d'un service public de l'enseignement supérieur et de la recherche,
- une refondation immédiate de l'université qui passe par un refinancement complet de ses structures à hauteur des enjeux,
- une réaffirmation des missions premières - les seules - des enseignants-chercheurs, et particulièrement des MCF : enseignement et recherche,
- une revalorisation de nos salaires passant par un dégel et une ré-évaluation du point d'indice.

J'arrête parce que je décide de ne plus participer en petit soldat zélé de la gestion administrative à cette mécanique mortifère de destruction d'un des plus beaux atouts de notre nation.

A. Blanchet- Directeur du master Cinéma et Audiovisuel Institut de recherche sur le cinéma et l'audiovisuel (Ircav)

[Retour haut de la page](#)

"Je me mets en grève"

J'enseigne depuis 17 ans comme EC titulaire à l'université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Comme nous tou·t·es :

Je me souviens de 2003, je me souviens de 2007 et de 2008, je me souviens de 2009.

Je me souviens de ces mouvements où nous avons tenté de défendre à la fois notre mission et nos conditions de travail.

Je me souviens de notre énorme bonne foi et de notre mini mauvaise foi.

Je me souviens de nous être avoué·e·s vaincu·e·s et finalement d'avoir accepté, pour la plupart d'entre nous, le deal d'une université enfin rénovée que l'on nous avait promise.

Je me souviens avoir joué le jeu à la fois par défi (1/3), par curiosité (1/3) et par ambition (1/3).

Je me souviens avoir monté mille projets ANR et d'en avoir mené à bien certains grâce à des financements conséquents.

Je me souviens m'être impliquée dans les PIA1, PIA2, PIA3 et d'en avoir mené à bien certains grâce à des financements conséquents.

Je me souviens m'être lancée dans des projets internationaux et européens et d'en avoir mené à bien certains grâce à des financements conséquents.

Je me souviens avoir passé des mois à travailler sur des articles que j'ai réussi souvent à publier dans les revues reconnues.

Je me souviens avoir presque réussi à tenir la dragée haute à mes collègues chercheur·e·s et avoir été élue professeure parce que j'avais consciencieusement coché toutes ces cases.

Je me souviens avoir ramé dans des plans Campus, dans des COMUE, dans des EUR et d'en avoir mené à bien certains grâce à des financements conséquents.

Je me souviens avoir participé à la rédaction de nouveaux contrats, à la création de nouveaux diplômes, de nouvelles maquettes, à la mise en œuvre de l'apprentissage et la création de parcours doctoraux.

Je me souviens avoir joué le jeu des agences d'évaluation successives et d'avoir passé des heures à mettre

en scène toutes ces activités dont je suis plutôt fière.

Je me souviens de m'être impliquée continuellement dans mille tâches administratives pour faire tourner les diplômes, les labos, les conseils, les jurys, les revues, les écoles d'été, les comités de sélection, et le reste.

Toutes ces charges je les ai acceptées mais à une seule condition :

que je continue à pouvoir accueillir dans le premier cycle dans lequel j'enseigne tou·te·s les gamin·e·s qui, comme moi à leur âge, sont à la fois ébloui·e·s et perdu·e·s en arrivant à l'université.

Que je continue à pouvoir leur dire qu'ils et elles ont toutes leurs chances et qu'ils et elles ne doivent pas s'inquiéter, ils et elles vont finir par trouver leur voie/voix.

Que je continue à faire un travail de service public et à accueillir un grand nombre d'étudiant·e·s dans mes amphithéâtres et dans mes TD.

Que je continue à pouvoir faire en sorte que la majorité d'entre elles et eux réussissent parce qu'avec d'autres, nous les avons accompagné·e·s.

Que je continue d'affronter le casse tête de ce public hétérogène, curieux, énervant, intelligent et intrigué.

Que je continue d'être dans ce chaudron où des capitaux sociaux, économiques, culturels différents se rencontrent, se confrontent et se mélangent.

Je suis désolée mais ce n'est vraiment pas négociable. C'est une ligne rouge qui est franchie.

Cette fois, je refuse d'avancer plus loin : je suis prête à tous les projets et toutes les simagrées que vous voulez pour grimper dans les classements internationaux mais par contre, vous ne touchez pas à mes étudiant·e·s !

Je ne veux pas de cette réforme et je me mets en grève tant que le ministère ne l'aura pas comprise. Je vous appelle à faire de même.

Armelle Andro - Professeure à l'IDUP Université de Paris1 Panthéon-Sorbonne Chercheuse associée à l'INED

[Retour haut de la page](#)

CGT : le gouvernement veut taper dans la caisse ATMP

Au sein de la Sécurité Sociale, la branche Accident du Travail et Maladies Professionnelles (AT/MP) est alimentée par les cotisations qui évoluent en fonction de leur sinistralité.

Cette branche se doit d'être à l'équilibre. Elle se retrouve pour la seconde année consécutive en excédent. L'année dernière le montant était de plus de 500 millions d'Euros. Le gouvernement précédent a baissé les cotisations employeurs et reversé intégralement l'excédent pour la réduction du déficit de l'assurance maladie. Celui-ci pourrait s'élever à plus d'un milliard d'euros en 2018.

Un excédent qui à nouveau attire les convoitises.

Ce gouvernement souhaite le ponctionner « au nom de la solidarité ». La CGT historiquement opposée aux transferts a pesé dans les débats de la commission afin que l'ensemble des organisations s'opposent à cette stratégie de dépouillement et réaffirme la priorité donnée à la prévention. En refusant de signer la convention d'objectif et de gestion de la branche, la CGT et les organisations syndicales et patronales qui siègent à la Commission AT/MP ont donc entamé un bras de fer avec Bercy. L'objectif est de garder ces moyens au sein de la branche, au service de la santé des salariés, de la prévention et de la capacité des équipes de la Sécurité sociale à pourvoir bien faire leur travail.

Aujourd'hui, celle-ci ne représente que 4 % du budget de la branche, le reste étant dédié à la réparation. L'occasion est historique de changer de cap sans remettre en cause la politique de réparation. La situation doit nous permettre d'impulser une politique volontariste, et sans précédent, pour la prévention des risques professionnels, en cohérence avec le Plan Santé Travail N°3.

Le double langage gouvernemental : de beaux discours sur la prévention, et des actes de déconstruction

des outils, de casse sociale des salariés de l'institution sécu est formidablement révélé par cette crise. Ce texte commun vient participer de ce rapport de force de remise en cause du dogme de la maîtrise des dépenses de santé.

[Retour haut de la page](#)

Libérez le travail !

Entretien avec Thomas Coutrot - éd. Seuil- source : nonfiction.fr

Promouvoir des formes d'organisation du travail qui attachent plus d'importance au « travail vivant » : celui qui ne consiste pas seulement à exécuter des tâches et suivre des "process", mais qui oblige à faire usage de sa raison et de ses sens. Cette démarche, qui semblerait mériter d'être une priorité des organisations syndicales, peine encore à se mettre en place. Pourtant, les enjeux d'une libération du travail paraissent évidents si l'on prend le temps d'y réfléchir, comme le montre Thomas Coutrot dans son nouveau livre Libérer le travail.

Nonfiction : pourquoi est-il si important de s'intéresser au travail vivant si l'on veut favoriser l'émergence d'une organisation économique et sociale plus égalitaire et durable ? Comment le définiriez-vous ?

Thomas Coutrot : les sciences du travail - ergonomie, psychologie, psychodynamique... - ont montré que le travail n'est jamais une simple exécution d'ordres ou de consignes. Toute activité de travail, même apparemment non qualifiée, se confronte à l'imprévu, à la résistance du réel. Pour faire correctement leur travail, y compris du point de vue du management, les travailleurs doivent déployer ingéniosité, sensibilité, créativité, expérience, empathie avec les clients ou usagers, coopération avec les collègues... bref, tout leur « travail vivant ». Les machines et les consignes résultent d'un travail antérieur - ce sont du « travail mort » - mais il n'y a pas de production de richesse sans travail vivant. Comme l'écrivait la philosophe Simone Weil, « les propriétés de la matière aveugle et indifférente ne peuvent être adaptées aux fins humaines que par le travail humain ». La souffrance au travail provient de la tentative managériale d'éradiquer systématiquement, par l'organisation et la technologie, cette dimension imprévisible et proprement humaine du travail. Mais du coup on construit un monde artificiel, inhospitalier et inhumain.

Mais tout d'abord les salariés sont-ils réellement malmenés au travail et comment pouvons-nous prendre la mesure de ce qui est ainsi perdu ou gaspillé ?

Depuis vingt ans on a énormément de témoignages sur la souffrance au travail mais on n'avait peu d'éléments précis sur la fréquence de ces situations. Je propose dans le livre une cartographie des situations de travail à partir des enquêtes statistiques les plus récentes sur le sujet. Le bien-être psychologique des personnes y est mesuré par un score élaboré par l'OMS (l'Organisation mondiale de la santé) et fondé sur cinq questions. En bref, pour environ la moitié des actifs, le travail (ou son absence, le chômage) affecte sérieusement le bien-être psychologique ; pour un tiers, il est au contraire positif, et pour les autres il est neutre. Le travail peut faire très mal : les 10 % les plus exposé·e·s ont un risque de dépression sévère multiplié par presque trois. Cette souffrance est particulièrement vive pour certaines catégories de professions peu reconnues et mal rémunérées, comme les caissières, les aides-soignantes, les ouvriers non qualifiés de la manutention ou de la métallurgie... Quant aux salarié·e·s qui vont bien à un moment donné, ils ou elles ne sont pas à l'abri d'une restructuration qui peut les faire basculer de l'autre côté.

Où trouver les éléments théoriques et les expériences pratiques pour soutenir une telle orientation ? Que peut-on tirer, aujourd'hui, des expériences les plus abouties sur ce plan ?

La philosophie spontanée du management c'est le taylorisme : l'idée qu'en standardisant le travail on peut réduire le travailleur à un « gorille », comme le disait cyniquement Taylor. La lean production (production allégée), la rationalisation technocratique, la révolution numérique visent à standardiser, codifier,

automatiser au maximum le travail, pour réduire les coûts et éliminer les aléas humains. Aujourd'hui le temps d'un consultant ou d'une infirmière est chronométré comme l'était celui d'un OS il y a cent ans ! Mais cela ne marche qu'en apparence. Certes les ratios financiers sont excellents mais la qualité et la durabilité se dégradent, et quand elles se maintiennent c'est au prix d'un burn-out des salarié·e·s. Depuis longtemps certains managers - que j'appelle « humanistes » - se sont aperçus des énormes faux-frais du taylorisme. Ils ont expérimenté des organisations non-tayloriennes reposant sur la décentralisation des pouvoirs de décision sur le travail. Dans les années 70-80 les équipes autonomes ont fait la preuve de leur efficacité économique, aujourd'hui c'est le « travail collaboratif » et « l'intelligence collective » qui s'affirment. Des entreprises décentralisent totalement et avec succès les décisions opérationnelles auprès des travailleurs de base, y compris celles qui concernent les investissements, les embauches, la politique commerciale... « L'entreprise libérée » est en grande partie un phénomène de mode mais certaines expériences sont passionnantes car elles mettent en œuvre des modes d'organisation tout à fait innovants comme l'autogouvernement ou l'holocratie. Dans le livre j'essaie de distinguer le bon grain de l'ivraie dans toute cette littérature foisonnante. Mais l'histoire du management humaniste montre une chose : ces expériences ne durent qu'exceptionnellement, tant les dirigeants ont horreur de lâcher prise. Dès qu'un patron hétérodoxe s'en va, ses successeurs reviennent au business as usual, même en sacrifiant les résultats et la motivation des salariés.

Vous vous montrez sévère avec les organisations syndicales, qui auraient trop peu ou trop tardivement investi ce domaine selon vous. Comment celles-ci ou d'autres acteurs sociaux pourraient-ils chercher à promouvoir ce type d'expériences, et dans quel cadre ?

Le « compromis fordiste » dans l'après-guerre était clair : les salariés acceptaient le pouvoir managérial sur l'organisation du travail, en échange de hausses de salaire et de la protection sociale. Le « pouvoir d'agir » a été échangé contre le « pouvoir d'achat ». On peut tout à fait le comprendre, même s'il y a quand même eu un prix à payer pour les femmes - exclues du deal - et pour la nature - considérée comme une réserve infinie et une poubelle. Mais depuis trente ans, le néolibéralisme a répudié ce compromis et précarise sans cesse davantage le salariat. Il n'y a plus de retour en arrière possible vers les « Trente Glorieuses », non seulement parce que le patronat ne le veut pas, mais parce que la nature ne le supporterait pas. En outre la concentration des richesses et des pouvoirs est telle, qu'il devient incontournable de faire pénétrer la démocratie dans le travail si on veut tout simplement sauver la démocratie en général. Dans le livre, je montre très précisément comment la perte d'autonomie dans le travail nourrit le vote d'extrême-droite et l'abstention.

Pour retrouver un pouvoir d'agir, les travailleurs doivent se rendre compte de deux choses. D'abord, c'est leur travail qui donnera ou non une forme supportable et vivable au monde : il y a là un enjeu politique énorme pour toute la société. D'autre part, ils disposent, par le déploiement de leur travail vivant, d'une énorme influence sur la richesse créée. Comme disait Foucault, le savoir c'est du pouvoir : or ce sont elles et eux qui savent comment faire tourner la machine et que le monde garde forme humaine. Le problème c'est que ce savoir, le plus souvent, est incorporé et invisible : les travailleurs eux-mêmes n'en ont pas conscience. Quand on leur demande de parler de leur travail, elles et ils évoquent d'abord, spontanément, leur souffrance ou leurs différends avec leurs collègues ou leurs chefs. Or il n'y a pas grand-chose à tirer de la déploration, surtout quand elle occulte le travail réel, vivant, celui que déploient les gens au quotidien.

Heureusement, aidés par des chercheurs en sciences du travail comme Philippe Davezies, François Daniellou, Yves Clot et bien d'autres, de plus en plus de syndicalistes ont compris quelles réserves d'énergie et de pouvoir social se logeaient dans le travail vivant. A la CGT, à Solidaires, à la FSU, parfois encore à la CFDT, des équipes syndicales commencent à se tourner vers les salarié·e·s pour les aider à exprimer ce qu'elles et ils font réellement dans leur travail et à se rendre compte à quel point c'est vital pour leur entreprise ou leur administration. Pour les aider à formuler des propositions de transformation du travail qui, ancrées dans l'évidence de la vie, ne sont pas récusables par le management. Là où ces expériences se déroulent, les syndicats retrouvent le lien avec les travailleurs et reconstruisent un rapport de forces. S'ils parvenaient à tisser aussi des liens avec celles et ceux, client·e·s, usagers, riverains, élus locaux, etc., qui ont un intérêt direct à la qualité du travail, leur pouvoir social pourrait redevenir

considérable.

Si le travail vivant résiste, c'est le plus souvent sous la forme de résistances individuelles, de surcroît souvent tacites ou implicites, qu'il est très compliqué de fédérer en cause(s) collective(s), ce qui requiert de mobiliser d'autres abstractions (identifier le travail à la vie suppose de s'entendre sur que ce qu'est la vie). Comment s'en accommoder selon vous ?

Oui, il y a un véritable travail politique à mener pour que ces démarches individuelles et inconscientes accèdent au statut d'engagement collectif conscient et, au-delà, à la nature politique de l'enjeu sous-jacent : quel monde voulons-nous construire ? C'est la stratégie politique que je propose dans le livre. Je m'appuie beaucoup sur l'élaboration de syndicalistes et de chercheurs qui ont beaucoup exploré ces questions, en particulier Philippe Davezies, Yves Clot, Yves Schwartz, Christophe Dejours, Laurence Théry, Bernard Bouché, Fabien Gâche... Ce que j'apporte de plus, c'est mon regard d'économiste, pour souligner qu'il existe des modèles organisationnels alternatifs rigoureux, démocratiques et performants. C'est aussi mon regard de militant altermondialiste, qui prône les convergences entre acteurs du monde du travail et de la société civile, du local au global. La cause de la vie, c'est quelque chose qui devient de moins en moins abstrait avec les menaces du réchauffement, des pollutions, de l'extinction des espèces, etc.... Comme dit Naomi Klein, « this changes everything » !

Pour finir, vous montrez la nécessité de faire évoluer radicalement les institutions de l'économie capitaliste pour permettre à cette préoccupation de se déployer complètement. Une première étape pourrait toutefois consister, si nous comprenons bien, dans une institution du travail concret. Pourriez-vous nous en dire un peu plus sur celle-ci ?

Dans le capitalisme, ce qui compte c'est le travail abstrait, celui qu'on peut découper en tâches standardisées et auquel on peut donner un prix. Cette abstraction du travail a longtemps représenté un certain confort pour les travailleurs - elle leur permettait de limiter les exigences du management en termes de tâches à réaliser, de faire reconnaître les travaux complexes, de négocier les salaires en vue de gains de pouvoir d'achat parallèles à ceux de la productivité... Mais poussée trop loin, l'abstraction devient mutilation et perte de sens. Il y a beaucoup à apprendre du côté de l'éthique du care, de l'attention aux autres et à la nature. Comme le dit Joan Tronto, une philosophe féministe, le care, ce sont toutes ces activités souvent invisibles qui permettent de « maintenir, perpétuer et réparer notre monde » ; cela va bien au-delà des activités de soins aux personnes et peut s'appliquer à tout travail productif. « Instituer le travail concret », pour moi, cela veut dire définir des règles de gouvernance du travail qui soient autant, voire davantage, attentives aux conséquences concrètes du travail sur les personnes et sur le monde, qu'à leurs impacts financiers. Par exemple chaque entreprise aurait l'obligation de définir, par une élaboration collective incluant des parties-prenantes extérieures, une raison d'être d'ordre social et une raison d'être d'ordre écologique, qui seraient opposables à la maximisation du profit. Celui-ci deviendrait un moyen parmi d'autres pour atteindre les missions fondamentales de l'organisation. Cela suppose également de sortir de la dictature des actionnaires pour aller vers des formes de gestion multipartite des entreprises. La démocratie ne peut plus rester à la porte du travail si nous voulons sauver la démocratie - et la planète.

[Retour haut de la page](#)

Propositions unitaires sur les violences sexistes sexuelles au travail

Faire de la prévention des violences sexistes et sexuelles un sujet obligatoire de négociation :

- ajouter un thème supplémentaire de négociation sur les violences sexistes et sexuelles aux accords EPQVT, en faire un thème obligatoire au même titre que la suppression des écarts de rémunération. L'accord ou le plan d'action doit contenir un plan de prévention des violences sexistes et sexuelles et une procédure sécurisée pour les victimes

- prévoir une présentation annuelle par l'employeur du plan de prévention des violences sexistes et sexuelles et de ses résultats à la commission égalité ou à défaut au CSE, intégrer les violences sexistes et sexuelles au DUER
- ajouter un thème supplémentaire de négociation sur les violences sexistes et sexuelles dans les accords de branche égalité professionnelle, former les président·e-s de commissions mixtes paritaires.

Mettre en œuvre des sanctions pour tous les employeurs qui ne disposent pas de plan de prévention et de procédure sécurisée pour les victimes et témoins en donnant aux inspecteurs et inspectrices du travail des prérogatives de sanction des employeurs ne disposant pas de plan de prévention sur les violences sexistes et sexuelles à jour.

Protéger l'emploi et la carrière des victimes, que les violences aient un lien avec le travail ou non, en mettant en place sur présentation d'un certificat médical le droit à des aménagements d'horaires, de poste, des congés, une mobilité fonctionnelle ou géographique... La prise en charge médico-sociale et psychologique des victimes doit être effectuée sans frais.

Former l'ensemble des professionnel·le-s (RH et managers, inspecteurs et inspectrices du travail, magistrat·e-s, personnels de santé, d'éducation et de sécurité...), et les représentant·e-s du personnel.

- élus prud'homaux : ajouter, dans la formation initiale, une journée supplémentaire sur les violences sexistes et sexuelles. Cette journée interviendra dans la première moitié du mandat. La formation continue est assurée par les organisations syndicales et patronales
- formation des IRP : deux jours de formation supplémentaires obligatoires.

Augmenter les effectifs d'inspecteurs et d'inspectrices du travail.

Mettre en place une sensibilisation annuelle obligatoire de tou-te-s les salarié·e-s sur leur temps et lieu de travail, à l'aide d'un support type mis à disposition par les pouvoirs publics.

Afficher la loi, les voies de recours, la procédure et les référent·e-s de l'entreprise, les contacts des conseillers du salarié/membres des CPRI dans l'entreprise et sur l'intranet, avec une affiche type nationale réalisée par les pouvoirs publics.

Diffuser systématiquement un message fort et clair de l'employeur qui rappelle l'interdiction du sexisme et la tolérance zéro vis-à-vis des violences.

Étendre les prérogatives et renforcer les moyens des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) à la prévention du harcèlement et des violences sexuelles et celles des conseillers du·de la salarié·e à l'accompagnement des victimes de violences et de harcèlement.

Allonger les délais de prescription des licenciements commis suite à des discriminations ou à des violences sexuelles au travail à cinq ans pour l'aligner sur le délai pour dénoncer aux prud'hommes l'absence de réaction ou la mauvaise réaction de l'employeur quand il a été saisi du harcèlement sexuel.

Débloquer les moyens humains et financiers pour permettre aux structures d'aide aux victimes de violences de jouer leur rôle, et notamment à l'AVFT, seule association spécialisée sur les violences sexistes et sexuelles au travail qui assure l'accompagnement des femmes victimes de violences au travail, la formation et les conseils aux organisations syndicales, aux entreprises... Suite à la multiplication d'appels de victimes, l'AVFT a été contrainte de fermer son accueil téléphonique faute de moyens suffisants.

1- Avoir un outil national

Nous proposons la mise en place d'un outil national, simple pour les employeur·euse-s tant pour la déclaration des données que pour la mise en œuvre de la résorption des écarts constatés, garantissant la

transparence et l'égalité de traitement, avec des critères objectifs et identiques pour toutes les entreprises.

L'objectif est de produire de façon centralisée à partir des données déjà disponibles l'ensemble des statistiques et diagnostics sur lesquels est basée l'obligation de moyens et de résultats. L'enjeu est de limiter la charge pour les employeur·euse·s et ensuite de simplifier les contrôles de l'inspection du travail, qui n'aura pas à effectuer de travail de recherche et de vérification des données dans chaque entreprise. Les DSN, qui sont déjà remplies par tous les employeur·euse·s et contrôlées par l'Urssaf sont un bon support (attention toutefois à vérifier que les coefficients des salarié·e·s soient bien mis à jour, comme les catégories professionnelles).

Reste à mettre en place un système national rapide de traitement des données pour que l'entreprise puisse bénéficier rapidement de ses résultats.

2- Ajouter le niveau de diplôme dans les DSN

Les DSN contiennent la quasi-totalité des données nécessaires. Il faudrait toutefois y ajouter le dernier niveau de diplôme ou de la dernière qualification professionnelle obtenue, au sens des 5 (ou 6 avec le doctorat) niveaux de l'éducation nationale, intégrant les certifications professionnelles inscrites au RNCP. Il s'agit d'un critère objectif, simple, qui sera ensuite utile pour effectuer des suivis de cohortes et évaluer les discriminations de carrières dans chaque entreprise. À noter : le diplôme est disponible dans les données du recensement (effectué tous les cinq ans dans chaque zone géographique, avec a priori une actualisation du diplôme pour une personne donnée tous les cinq ans). L'appariement de ces données avec les DSN sera possible.

3- Des données pour l'obligation de résultat

L'écart de rémunération corrigé des variables retenues déboucherait sur une sanction si cet écart n'était pas supprimé sous trois ans. Nous aurions ici une obligation de résultat.

Pour expliquer les écarts de rémunération globale (intégrant l'ensemble de la part variable, y compris 13e mois, intéressement, participation, actions gratuites...) les variables explicatives prises en compte seraient :

- âge ;
- diplôme ;
- sexe ;
- les catégories socioprofessionnelles actuellement renseignées dans les DADS (cadres, technicien·ne·s-professions intermédiaires, ouvrier·ère·s, employé·e·s) ;
- le temps de travail serait pris en compte en intégrant les salarié·e·s à temps partiel en équivalent temps plein. Pour les salarié·e·s en forfaits jours, nous proposons d'en faire une catégorie à part et de ne pas les comparer avec les autres salarié·e·s en horaires collectif.

4- Fournir l'écart de rémunération global pour une obligation de moyens renforcée

Nous souhaitons que l'outil national permette de fournir chaque année des données pour la négociation, en plus de celles fournies par la BDES, dans le cadre de l'obligation de moyens.

Dans le prolongement de leur déclaration unitaire du 1er mars dernier, et pour garantir leur prise en compte dans la concertation sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les organisations syndicales souhaitent rappeler et préciser leurs propositions sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Ceci constitue un socle de propositions communes, chaque organisation disposant par ailleurs de propositions complémentaires sur ces sujets.

Dans le public comme dans le privé, maintenir les missions et moyens des IRP en matière d'hygiène, de

santé et sécurité au travail.

Mettre en place des référent·e·s formé·e·s et indépendant·e·s de l'employeur pour accompagner les victimes et alerter les employeurs.

Pour pouvoir jouer leur rôle, les référent·e·s en charge de la lutte contre le harcèlement et les violences devront pouvoir être en proximité des salarié·e·s, indépendant·e·s de l'employeur, et disposer de la formation et des prérogatives nécessaires.

Nous proposons que des référent·e·s en charge de la lutte contre le harcèlement et les violences soient mis.es en place dans toutes les entreprises de plus de 10 salarié·e·s.

Par accord, les représentant·e·s de proximité peuvent remplir cette mission.

Il est nécessaire de fixer un nombre croissant de référent·e·s en fonction de la taille de l'entreprise. Les référent·e·s sont membres des CSST lorsqu'elles existent. Au sein du CSE, un·e élu·e pourrait être désigné·e référent·e. harcèlement/violence. Elle ou il disposerait alors d'heures de délégation supplémentaires.

Les référent·e·s en charge de la lutte contre le harcèlement les violences pourraient exercer à titre individuel les prérogatives suivantes :

- droit d'alerte
- droit d'assister la victime dès qu'elle est tenue de rencontrer un membre de la direction ou des RH
- obligation d'informer la ou le référent·e et le CSST sur l'ensemble des étapes et le contenu de la procédure d'enquête diligentée par l'employeur
- droit d'accompagner l'inspecteur du travail en cas d'enquête, visite dans l'entreprise
- droit de saisine de l'inspection du travail
- droit de saisine de la médecine du travail
- droit de saisine ou droit d'inscription d'une question à l'ordre du jour du CSE lors des 4 réunions minimum qui portent sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail, droit d'assister à la réunion durant laquelle la question est traitée
- les référent·e·s sont dans l'obligation de respecter la parole des victimes et de protéger leur anonymat si elles le souhaitent. Ils et elles doivent disposer d'un lieu leur permettant de recevoir les salarié·e·s en toute discrétion.

Les droits et formation des référent.es harcèlement/violences :

- la ou le référent·e est un·e salarié·e protégé·e ;
- les référent·e·s en charge de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles disposent d'un nombre d'heures de délégation par mois, venant en plus des heures conventionnelles le cas échéant ;
- les heures nécessaires au suivi d'un signalement ne sont pas décomptées des heures de délégation (accompagnement des salarié·e·s, participation aux réunions...) ;
- les référent·e·s en charge de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles doivent disposer de plusieurs jours de formation à la prise de mandat puis d'un jour par an, financés par l'employeur.

La mise en place de référent·e·s dans les entreprises est indissociable de la mise en place de procédures simples, claires et sécurisées (confidentialité, confiance) tant pour les victimes que pour les témoins.

Nous proposons que l'outil national fournisse l'écart de rémunération global entre la rémunération moyenne mensuelle des hommes et celle des femmes de l'entreprise ainsi qu'une analyse de la contribution de chacun des facteurs objectivables conduisant à cet écart. Il s'agira de produire des données claires sur la part de l'écart global qui peut être expliquée par des différences entre les sexes, de niveau de diplôme, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle, de temps de travail. En complément, des indicateurs sur les évolutions de carrière et des taux de promotions différenciés entre les sexes seront également construits à partir des données longitudinales disponibles. Finalement, les données croisées

suivantes devront également être fournies :

- % F/H des salarié·e·s par coefficient ;
- % F/H des salarié·e·s à temps partiel ;
- rémunération moyenne pour les salarié·e·s hommes et femmes d'un même âge (ou d'une même tranche d'âge, avec des tranches de cinq ans) et d'un même diplôme.

Pour affiner les méthodes statistiques servant à produire les indicateurs ci-dessus (régressions, décompositions, etc.), mais aussi pour garantir la production d'indicateurs pertinents et facilement interprétables, nous proposons que soit mis en place dans les prochaines semaines un groupe d'experts pluridisciplinaire rassemblant des universitaires et statisticiens de la statistique publique.

L'écart de rémunération global devra être rendu public sur un site national, et les salarié·e·s devront avoir accès au diagnostic détaillé et aux principales mesures de l'accord ou du plan d'action, publié sur le site web de l'entreprise et adressé à chaque salarié·e. Ceci déboucherait sur des obligations de négocier pour l'entreprise, qui serait obligée soit de démontrer qu'il n'y a pas d'inégalité de rémunération (aménagement de la charge de la preuve), soit de prendre des mesures pour supprimer les écarts de rémunération.

Le contrôle de l'inspection du travail serait effectué sur la comparaison entre le diagnostic initial et les mesures annoncées et notamment :

- adoption de mesures pour répondre à l'ensemble des écarts constatés dans le diagnostic ;
- calendrier de mise en place des mesures et budgétisation ;
Selon la proposition élaborée par le groupe de dialogue sur la lutte contre les discriminations en entreprise de 2016 :
- objectifs chiffrés de réduction des écarts ;
- publicité du diagnostic et des mesures prises dans le cadre de l'accord ou du plan d'action.

5- Définition de l'enveloppe de rattrapage et des mesures de repositionnement

L'enveloppe de rattrapage et les critères de distribution doivent être négociés dans le cadre de l'accord EPQVT, au besoin avec l'appui de l'expertise. Son montant et les modalités pour y accéder doivent être communiqués aux salarié·e·s. Le suivi de sa distribution doit associer étroitement l'ensemble des OSR. Chaque année, le bilan de la distribution de l'enveloppe de rattrapage doit être communiqué aux salarié·e·s. Pour répondre durablement aux écarts de salaires, des repositionnements doivent être envisagés le cas échéant.

N.B. L'enveloppe de rattrapage des écarts de rémunération est distincte des augmentations générales de rémunération et ne doit pas s'y substituer.

6- Des sanctions et une obligation de transparence

Transparence

La transparence est actuellement obligatoire sur les données du RSC et sur la synthèse du plan d'action mais peu respectée. Nous proposons :

- une transparence au plan national sur l'écart de rémunération global entre la rémunération moyenne des femmes et celle des hommes non corrigée des variables de structures. Ces chiffres devraient être publiés sur un site national unique chaque année et sur le site de l'entreprise ;
- une transparence dans chaque entreprise sur le détail des écarts de rémunération, reprenant pour l'essentiel les données actuelles de la BDES avec :
 - % F/H de salarié·e·s par coefficient ;
 - % F/H des salarié·e·s à temps partiel ;
 - un nuage de point (indicateur Sciberras) par âge et par niveau de diplôme ;

- l'écart F/H corrigé avec les variables retenues.
- l'envoi annuel à chaque salarié·e, avec leur bulletin de paie, de ces chiffres et des mesures prises pour y remédier, notamment l'enveloppe de rattrapage.

Les sanctions

Alors que les effectifs de l'inspection du travail ont baissé de 20 % depuis dix ans, il est indispensable que le nombre d'inspecteurs et d'inspectrices soit très sensiblement augmenté pour que les contrôles, l'aide à la négociation et les sanctions soient effectifs. Pour que les sanctions soient efficaces, elles doivent être réellement dissuasives. Nous proposons :

- la loi doit définir un plancher de sanction d'un montant dissuasif sans le plafonner ;
- l'augmentation de la sanction pour défaut de BDES, qui s'élève aujourd'hui seulement à 7 500 € forfaitaires ;
- la mise en œuvre des sanctions prévues par la loi de 2014 de non-accès aux marchés publics pour les entreprises ne respectant pas l'obligation de négocier et n'ayant pas supprimé les écarts salariaux ;
- à l'issue des trois années laissées aux entreprises pour supprimer les écarts, la sanction liée à l'obligation de résultat doit être annuelle, avec une vérification chaque année des écarts salariaux comme pour l'ensemble des entreprises...

7- Propositions pour renforcer la négociation de branche sur les classifications

Produire au niveau des branches un ensemble d'indicateurs et un bilan similaire à celui fourni à chaque entreprise. Le bilan sera systématiquement fourni par l'outil national à l'ensemble des branches et servira de support aux négociations.

- Mettre en place un droit à expertise syndicale sur les classifications et l'égalité professionnelle, payé par la branche.
- Mettre en place un système de recours pour les IRP pour garantir la bonne application de la classification dans l'entreprise. Les commissions paritaires de branche pourraient avoir cette mission, avec un système de droit de saisine.
- Mettre en place pour les négociations sur l'égalité professionnelle et les classifications, le droit pour les organisations syndicales d'obtenir le basculement en commission mixte paritaire ou Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pilotée par le ministère du Travail.
- Mettre en place des formations pour les négociateur·trice·s de classification professionnelle sur l'égalité, sur la base du Guide du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle.
- Sanctuariser au niveau de la branche le thème des droits familiaux pour sécuriser les dispositions conventionnelles sur les congés maternités ou parentaux, en l'intégrant en thème supplémentaire à la négociation égalité professionnelle (avec le thème des violences).

[Retour haut de la page](#)