



Lettre CHSCTE n°56 - mars-avril 2019

mercredi 24 avril 2019, par [Bariaud](#)

SOMMAIRE :

La vie syndicale

[Droit d'alerte de la CGT FercSup Toulouse](#)

[Poitiers : précarité et conditions de travail](#)

[CGT Educ 76 : victoire en TA pour les conditions de travail](#)

[CGT FercSup Nantes : contre la fusion des IRP](#)

[CGT Educ Loiret : droit d'alerte sur RQTH](#)

[CGT Paris 8 : le CHSCT](#)

Les atteintes aux droits humains fondamentaux

[Défendons le droit syndical, la libre expression face au ministère du travail et à la préfecture](#)

[De dérives et dérapages, quand les administrations passent du déni à la maltraitance](#)

La CGT

[Victoire de la CGT contre l'aménagement du temps de travail sur 3 ans](#)

[Il faut une transformation profonde du système de santé au travail](#)

[Communiqué des confédérations sur la réforme de la santé au travail](#)

[Stop aux dérives sécuritaires](#)

L'Actu

[Pétition - Appel des appels : STOP au gâchis humain](#)

[L'ONU demande une enquête approfondie sur les violences policières](#)

[Le gouvernement s'apprête-il à faire voler en éclat la législation sur les risques professionnels, censée protéger les salariés des atteintes à leur santé](#)

Le livre



Toute forme de mépris, si elle intervient en politique, prépare ou instaure le fascisme

Albert Camus

[Retour haut de la page](#)

Droit d'alerte de la CGT FercSup Toulouse

Motif : Recrutement d'étudiant·es contractuel·les aux fonctions de surveillant·es de salles informatiques sans contrat de travail et sans versement de salaire.

Attendu que : le droit à un salaire vital est un droit humain fondamental reconnu dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme (article 23, alinéa 3) et mentionné dans le préambule de la Constitution de l'OIT en 1919, la Déclaration de Philadelphie lors de la Conférence internationale du Travail en 1944 et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies de 1966 (article 7) ; l'employeur a l'obligation d'établir un contrat écrit pour les contrats à durée déterminée ; l'employeur a l'obligation de rémunérer le travail pour lequel des salarié·es ont été recruté·es.

Le courrier envoyé par chacun·e des étudiant·es contractuel·les à la directrice des ressources humaines de l'établissement n'a reçu aucune réponse ; le courrier en recommandé avec accusé de réception adressé par chacun·e des étudiant·es contractuel·les à l'administrateur provisoire est resté sans réponse ; une inscription dans le registre santé et sécurité au travail a été faite pour chacun·e des étudiant·es contractuel·les ; le courrier recommandé avec accusé de réception envoyé par le syndicat CGT-UT2J à l'administrateur provisoire, avec copie à la rectrice de l'académie de Toulouse, n'a reçu de réponse ni de l'un ni de l'autre ; une déclaration de main courante a été faite par le syndicat CGT ; une nouvelle demande de recrutement et un nouveau contrat (période du contrat modifiée) ont été envoyés aux étudiant·es contractuel·les mi-septembre 2018 pour signature afin d'obtenir le paiement des heures effectuées en janvier et février 2018.

Droit d'alerte. Le syndicat FERC Sup CGT de l'université Toulouse 2-jean Jaurès dépose un droit d'alerte pour : refus de présentation des contrats de travail initiaux signés par les étudiant·es contractuel·les, non-respect des obligations de l'employeur en matière d'établissement de contrats de travail et de rémunération des personnels contractuels, suspicion de travail dissimulé et forte présomption de chantage au paiement de quelques heures en vue d'obtenir une modification substantielle du contrat de

travail ; violation des droits humains et fondamentaux, au sens économique, conséquences graves sur la santé et sur les effets psychiques causés par une telle situation.

Copie à • Rectorat • Inspection du travail • Défenseur des droits • CPAM • URSSAF • Pôle Emploi • CHSCT du MESR • Observatoire fédéral des conditions de travail

[Retour haut de la page](#)

Poitiers : précarité et conditions de travail

Les vacataires de l'université de Poitiers sont confrontés à des situations de précarité qui ne font que s'aggraver.

Beaucoup d'entre nous travaillent sans contrat. Par ailleurs, au prétexte des difficultés générées par la mise en place de la NOF (Nouvelle Offre de Formation), les vacataires de l'UFR Sciences Humaines et Arts (SHA) ont appris, par un courrier de la présidence, qu'ils seraient « très certainement [rémunérés] dans le courant du premier trimestre 2019 ». Or il s'agit là de délais de paiement ordinaires des vacataires, et malgré l'indication faite dans ce courrier d'une information régulière des vacataires à ce sujet, c'est à l'issue de diverses sollicitations que nous avons appris que les paiements ne pourraient avoir lieu avant le mois d'avril dans le meilleur des cas.

Pour dénoncer la condition qui nous est faite et le net manque de considération dont elle témoigne, et surtout pour réclamer des contrats de travail, le paiement immédiat des heures effectuées au premier semestre et la mensualisation, nous avons pris la décision de faire grève : une semaine de mars sera une semaine sans précaires !

[Retour haut de la page](#)

CGT Educ 76 : victoire en TA pour les conditions de travail

C'est une victoire judiciaire que vient de remporter la CGT Educ'action en faveur de la santé et des conditions de travail dans l'Éducation nationale. Le tribunal administratif de Rouen vient enfin d'ordonner à l'Administration d'organiser une vraie enquête du CHSCT départemental (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) au lycée Val de Seine (Grand-Quevilly). Les faits à l'origine du contentieux remontent au 31 août 2016.

Un enseignant du lycée Val de Seine, soumis au management autoritaire du chef d'établissement, tente de s'immoler par le feu dans l'enceinte du lycée. Le drame n'est évité de justesse que grâce à l'intervention d'un collègue. La CGT, qui siège au CHSCT départemental de Seine-Maritime, adresse alors un droit d'alerte pour danger grave et imminent à la DASEN, présidente du CHSCT à l'époque des faits. Mais en contradiction avec la réglementation en vigueur (article 5-7 du décret 82-453 modifié), aucune enquête paritaire du CHSCT n'est organisée en urgence par la DASEN afin de faire cesser le danger. Le deuxième manquement grave à la réglementation a lieu le 1er décembre 2016, en séance du CHSCT : à l'initiative de la CGT, soutenue par les représentants FSU et FO au CHSCT, une enquête pour accident de service est votée. Mais là encore, la DSDEN refuse l'enquête. La CGT Educ'action prend donc ses responsabilités et saisit la justice, d'autant plus que les atteintes à la réglementation du CHSCT s'accumulent depuis plusieurs années (refus d'enquêtes dans plusieurs établissements du département, censures dans l'ordre du jour du CHSCT, absence de rapports annuels obligatoires sur les conditions de travail, etc.).

En 2017, l'inspection du travail est alertée par la CGT, avec l'appui de la FSU et de FO. Une inspectrice du travail enquête alors sur les dysfonctionnements du CHSCT et rend un rapport accablant pour la DSDEN et le Rectorat. Enfin, après plus de deux ans de procédure, le tribunal administratif de Rouen vient de rendre sa décision : il juge illégal le refus de la DASEN de procéder à l'enquête votée le 1er

décembre 2016 par le CHSCT ! Le tribunal enjoint donc au nouveau DASEN d'organiser l'enquête au lycée VS dans un délai d'un mois et de verser à chaque requérant, le syndicat CGT ainsi qu'à chacun de ses deux membres au CHSCT, la somme de 600 euros.

Qui plus est, le tribunal reconnaît clairement le caractère d'accident de service pour l'enseignant qui avait tenté de s'immoler par le feu. Il s'agit pour lui et pour les droits des personnels d'une reconnaissance importante du préjudice subi car le Rectorat avait décidé en 2017 de le muter « dans l'intérêt du service » (sic), alors que le chef d'établissement du lycée n'avait pas été inquiété par sa hiérarchie. Il faut dire que le Rectorat avait tout fait pour court-circuiter le CHSCT, en diligentant une enquête administrative opaque et pouvoir rendre ainsi les conclusions qui l'arrangeaient.

La décision du tribunal administratif constitue une indéniable victoire pour nos droits collectifs en matière de santé au travail.

L'action de la CGT a d'ores et déjà permis d'améliorer le fonctionnement du CHSCT : le travail mené par cette instance est plus rigoureux, la réglementation davantage respectée, les échanges plus constructifs et, fait important, deux enquêtes du CHSCT ont pu être menées. L'une dans une école de Mont-Saint-Aignan le 5 octobre (menaces de mort d'un parent d'élève à l'égard d'une enseignante) ; l'autre à l'EREA de Sotteville-lès-Rouen (forte dégradation des relations de travail et du climat scolaire) le 8 mars dernier, à chaque fois à l'initiative de la CGT. A l'heure où ce gouvernement autoritaire mène une politique de classe au détriment de la santé des travailleur·ses, la CGT Educ'action réaffirme l'utilité des CHSCT, revendique le renforcement de leurs prérogatives, de leurs moyens et de leur nombre, et combat avec détermination le projet de les supprimer dans toute la fonction publique après l'avoir fait dans le privé. La CGT Educ'action continuera à défendre tou·tes les salarié·es en souffrance, en informant régulièrement sur l'action et le fonctionnement de l'Administration, en rendant compte de son action à l'égard des personnels et surtout en les incitant à se battre, collectivement et individuellement, pour reconquérir le sens de leur métier et leur droit à travailler en bonne santé. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner !

[Retour haut de la page](#)

CGT FercSup Nantes : contre la fusion des IRP

La fusion de CT et des CHSCT, notamment, dans la droite ligne de la loi Travail pour le privé, va sérieusement entamer les droits syndicaux, et le droit de regard des organisations syndicales sur les conditions de travail.

Les personnels n'ont plus de moyens matériels et financiers pour travailler, pour assurer le service public ? Ils expriment de la souffrance vis-à-vis de leurs conditions de travail ? Ils se blessent ? Ils dépriment ? Ils sont en burn out ? Ils se suicident sur leur lieu de travail ? Leurs relations interpersonnelles dans les services se dégradent ? Aucun problème : supprimons le thermomètre, supprimons le paritarisme !

Supprimons le CHSCT par une fusion avec le comité technique ! Le tour est joué...

Vous n'aurez alors plus des fonctionnaires citoyens, mais des fonctionnaires sujets, vous n'aurez plus de rapports de force entre employeurs et agents dans le cadre du syndicalisme...

Vous aurez la violence : celle du travail subi, celle des colères sociales que vous ne pourrez pas contrôler.

La CGT affirme donc ici comme elle le fera par la mobilisation et la grève, son opposition à une contre-réforme qui précarise les personnels, qui dégrade les conditions d'exercice des agents, qui s'attaque au syndicalisme pourtant consacré par la Constitution de la République.

[Retour haut de la page](#)

CGT Educ Loiret : droit d'alerte sur RQTH

Compte tenu :

des droits humains fondamentaux ;

de 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 ;

de la loi du 10 juillet 1987 qui impose à l'employeur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ; de la loi « handicap » de 2005 pour l'égalité des droits et des chances ;

de l'article 41-21 du Code du travail ; de l'engagement à faire respecter les droits des travailleurs handicapés annoncé sur le site education.gouv.fr/handicap ;

de la Directive Européenne de 1989 qui fixe l'obligation de moyen et de résultat en santé et sécurité, non dérogoratoire à tout employeur ;

de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ;

Alerte sur : demandes de poste adapté pour RQTH, refusées.

- Absence de médecine de prévention effective
- Absence d'étude des postes de travail
- Absence de préconisation de la médecine de prévention
- Absence de formation aux postes et à leurs risques professionnels
- Absence de suivi médical renforcé ou surveillance médicale particulière

L'absence de ces principes de base caractérise une remise en cause du principe d'égalité de traitement (directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000), est constitutive d'une pratique discriminatoire fondée sur l'état de santé, le handicap.

Constat :

- atteintes répétées aux droits fondamentaux
- conditions non réunies pour l'exercice du travail
- organisation du travail portant atteinte à la santé
- carences graves quant aux obligations de l'employeur en matière de santé, de sécurité, de moyens et de résultat, de réaction.

Dans ce cadre, il y a obligation de :

- faire procéder, dans les meilleurs délais, à une étude de poste ou diagnostic,
- prendre toutes dispositions utiles et nécessaires permettant d'assurer les droits réglementaires.

[Retour haut de la page](#)

CGT Paris 8 : 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.

Qui sont les membres CGT FERC Sup du CHSCT ? Valérie, Pascal, Éric, Christine.

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 ?

- Le registre Santé Sécurité au Travail (SST)
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.
- Le 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 ne peut être fait que par un membre du 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.

Défendons le droit syndical, la libre expression face au ministère du travail et à la préfecture

« Les organisations de travailleurs ont le droit d'élire librement leurs représentants... Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal » Convention 87 de l'Organisation Internationale du travail

Après la loi Travail et les ordonnances Macron qui suppriment des milliers de représentants du personnel du privé et alors que le gouvernement s'apprête à faire voter la suppression des CHSCT dans la fonction publique via la loi dite de « Transformation de la fonction publique », et accentue sa remise en cause des droits syndicaux, le Ministère du Travail suivi par la Préfecture de Normandie prétendent décider qui aurait le droit de parler au nom de la CGT.

Ainsi, à la demande du Directeur Général du Travail, la DIRECCTE de Normandie puis la Préfète ont respectivement pris la décision d'exclure notre camarade Gérald LE CORRE, mandaté par la CGT, de l'Observatoire du dialogue social puis du Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT). Selon eux, il ne serait pas possible d'avoir le statut d'Inspecteur du Travail et d'être représentant CGT dans des instances interprofessionnelles dites de « dialogue social » au motif que cela pourrait remettre en cause « l'impartialité du système d'inspection du travail ». Ils remettent en cause le droit, prévu par les conventions de l'OIT, des organisations syndicales de choisir librement leurs représentants sans que l'État s'immisce dans cette désignation. A croire que le Ministère du travail souhaite lui-même choisir ses interlocuteurs syndicaux en fonction de leur degré de docilité !

Pour le Ministère du Travail, l'objectif est clairement de mettre un frein à l'engagement syndical interprofessionnel des agents de l'inspection du travail. Dans la suite de la réforme « Ministère fort », il s'agit de renforcer la mise au pas des inspecteurs du travail considérés comme trop indépendants et trop proches des travailleurs, alors même que le cœur de leur métier est de tenter de faire appliquer un code du travail censé protéger les travailleurs. Pire encore, il s'agit de porter atteinte à la liberté d'expression des agents syndiqués de l'inspection du travail et d'empêcher les critiques syndicales publiques qu'ils pourraient faire contre le Ministère du Travail. Après avoir mis à pied une inspectrice du travail pour avoir osé chanter une chanson sur Mme Pénicaud dans une manifestation syndicale, le Ministère se permet d'exiger de notre camarade un rapport sur son activité syndicale, suite à la conférence de presse de la CGT relative à l'explosion au sein de l'usine SAIPOL qui a fait deux morts !

Horreur, la CGT a mis en cause, la responsabilité écrasante du groupe SAIPOL, et l'éventuelle responsabilité de l'État qui n'a pas pris l'ensemble des mesures nécessaires pour que les employeurs respectent la réglementation, du fait notamment d'un manque d'effectifs et de l'absence de toute volonté politique !

Ce qui dérange le Ministère du travail, c'est la dénonciation constante par l'UD CGT 76, notamment dans la presse, des carences de l'État et des employeurs concernant la santé des travailleurs et des travailleuses qui continuent à perdre leur vie à la gagner. L'exclusion de notre camarade du CROCT comme de l'Observatoire du dialogue social constitue en réalité une sanction déguisée et des pressions pour limiter le droit d'expression syndicale. Une attaque contre un est une attaque contre tous !

Alors que le gouvernement s'attaque à la liberté de manifester et accélère la répression contre les manifestants (violences policières, arrestations arbitraires, gardes à vue), la défense des libertés syndicales doit être une priorité pour tous les militants attachés aux libertés. Si nous les laissons faire, plus aucun syndicaliste ne pourra demain critiquer publiquement son employeur au motif d'absence de loyauté pour nos camarades du privé et de non-respect de la hiérarchie pour ceux du publique.

La CGT a saisi en urgence le Tribunal Administratif pour obtenir la suspension immédiate de ces deux décisions.

Décision du Tribunal Administratif de Rouen - extraits -

2. Aux termes des dispositions de l'article R 4641-19 du code du travail, il appartient à la Confédération Générale du Travail (CGT) de désigner deux représentants des salariés au sein du comité régional d'orientation des conditions de travail (CROCT). Le comité régional CGT de Normandie a désigné M. Gérald Le Corre, inspecteur du travail, comme membre suppléant du CROCT de Normandie. Par arrêté du 15 décembre 2017, la préfète de la région Normandie a nommé M. Le Corre membre suppléant du CROCT. Par courrier du 7 novembre 2018, la préfète de Normandie a demandé au comité régional CGT de Normandie de procéder à la désignation d'un autre représentant dans la mesure où elle estimait qu'une incompatibilité pouvait exister entre la qualité de membre du CROCT désigné par une organisation syndicale et l'exercice par l'intéressé de fonctions au sein du système d'inspection du travail. Le comité régional CGT de Normandie n'a pas donné suite à cette demande. Par arrêté du 18 janvier 2019, la préfète de Normandie a modifié l'arrêté du 15 décembre 2017 en en faisant disparaître le nom de M. Le Corre. Le comité régional CGT de Normandie et M. Le Corre demandent la suspension de l'exécution de l'arrêté du 18 janvier 2019 en tant qu'il abroge la décision portant nomination de M. Le Corre.

8. La mesure, énoncée au point 6, précisément sollicitée par les requérants aurait des effets en tout point identiques à ceux résultant d'une annulation de l'arrêté du 18 janvier 2019 en tant qu'il abroge la décision portant nomination de M. Le Corre. Par suite, les conclusions aux fins qu'il soit enjoint à la préfète de Normandie de rétablir M. Gérald Le Corre comme membre suppléant du CROCT, dans un délai de dix jours à compter de la notification de la décision à intervenir, sous astreinte de 150 euros par jour de retard ne peuvent être que rejetées. La présente décision du juge des référés peut seulement impliquer, de la part de la préfète de Normandie, un réexamen de sa décision du 18 janvier 2019 compte tenu des termes de la présente ordonnance.

9. Dans les circonstances de l'espèce, il y a lieu de mettre à la charge de l'État la somme de 500 euros au bénéfice du comité régional CGT de Normandie et la même somme au bénéfice de M. Le Corre.

[Retour haut de la page](#)

De dérives et dérapages, quand les administrations passent du déni à la maltraitance

Les administrations de la fonction publique ont élaboré diverses stratégies visant à nier tout rapport entre les atteintes psychiques et le travail. C'est ce que nous avons appelé l'organisation du déni.

Les stratégies du déni

- Rechercher la faute personnelle
- Contester le temps et le lieu de l'accident
- Attribuer l'évènement à des « causes personnelles »
- Aller chercher dans le psychisme de la victime des éléments de prédisposition ou de fragilité
- Ne pas appliquer rigoureusement les textes sur le fonctionnement des commissions de réforme
- S'appuyer sur l'avis de médecins agréés ne possédant aucune compétence en santé au travail, notamment en matière de risques psychosociaux
- Persister à ne pas appliquer la jurisprudence en continuant d'exiger l'exclusivité du lien avec le travail
- Écarter le CHSCT par de pseudos groupes de travail
- Diligenter des « expertises » qui n'investiguent surtout pas le travail mais uniquement la « personnalité », le « profil psychologique », les « fragilités personnelles », etc.
- Contester les demandes d'expertises ou d'enquêtes administratives
- Accuser le CHSCT et ses membres de vouloir faire de la « récupération », imposer une « omerta » justifiée par le « respect de la mémoire » de la victime
- Refuser la transmission de l'enquête de l'inspection du travail lorsqu'une telle enquête a été faite

- Multiplier tous les recours juridiques possibles pour décourager les ayants droits
- Organiser le silence et l'invisibilité sur le nombre d'accidents du travail liés aux RPS

Mais ces stratégies ne se développent pas seulement à propos des suicides, elles se déploient pour toute atteinte à la santé psychique survenue en lien avec le travail.

Ce déni se pratique dans toute la fonction publique (d'État, hospitalière et territoriale) et se voit mis en œuvre à tous les échelons de l'administration.

Or il se trouve que certaines administrations non contentes de l'appliquer avec zèle, s'enfoncent encore plus dans le déni en y rajoutant des comportements que notre association qualifie de « dérapages ». Passant alors d'une stratégie de déni à une véritable maltraitance.

Le but n'est plus seulement de nier, d'occulter, d'instrumentaliser, voire de mentir ; il s'agit là d'organiser une seconde phase du déni des conséquences pour la santé engendrés par les facteurs organisationnels et relationnels, en s'attaquant à ceux qui auraient l'outrecuidance de demander réparation au titre des ATMP, et à ceux qui les soutiennent pour dénoncer l'organisation du déni, s'y opposer, ou résister. Car pour que ce déni fonctionne, il faut qu'il soit déployé à tous les niveaux, et que chacun s'y soumette. Gare donc à ceux qui résistent et s'y opposent !

Nous assistons alors à la mise en œuvre d'une véritable maltraitance institutionnelle organisée de haut en bas des hiérarchies.

Elle vise tout fonctionnaire quel que soit son grade, les syndicalistes, les lanceurs d'alerte, qui d'une manière ou d'une autre manifesteront une quelconque résistance.

Cette maltraitance prendra plusieurs formes selon les cas, elle se traduit notamment par :

- des pratiques managériales délibérées impliquant la désorganisation du lien social touchant le fonctionnaire, portant atteinte à la dignité qui a pour objet de dégrader ses conditions de travail afin qu'il « renonce » de quelque manière que ce soit, y compris en tombant malade.
- Un harcèlement qui vise à exclure et placarder la personne sous des prétextes futiles : âge, l'état de santé, le niveau de formation, qui ne correspondent plus aux nécessités de service, suppression de poste, de service, transfert d'activité, sous-traitance, placardisation, etc.
- Des techniques punitives mettant le fonctionnaire en situation de justification constante :
 - notes systématiques (jusqu'à plusieurs par jour),
 - utilisation de lettre recommandée avec accusé de réception,
 - menaces de procédure disciplinaire montée de toutes pièces,
 - heures supplémentaires non validées et non compensées,
 - vacances imposées ou non accordées au dernier moment,
 - « entretiens d'évaluation » conçus pour évaluer la motivation mais pas le travail (C'est un management par objectifs qui « autorise » la sanction ou la récompense et qui banalise, de ce fait, la souffrance psychique liée à ce déni du travail que de telles évaluations supposent).
- La fixation d'objectifs irréalistes et irréalisables entretenant une situation d'échec, un épuisement professionnel et en émettant des critiques systématiques.
- L'utilisation de la « notation » comme outil du management de la discorde et du conflit, dont l'objectif est de rompre les solidarités professionnelles ou d'exclure ou sanctionner les « récalcitrants ».

Ces mécanismes sont de véritables techniques altérant le rapport du sujet au réel du travail et dont le but ultime est la désaffiliation du collectif de travail, l'humiliation, le renoncement, l'exclusion.

Ils se conjuguent parfois avec des pratiques administratives telles que :

- le placement d'office en retraite, en disponibilité,
- le refus systématique d'imputabilité au service des atteintes à la santé qui découlent de ces méthodes,
- l'envoi devant des « experts » qui vont « expertiser le psychisme » pour dire que c'est le

- fonctionnaire qui a des problèmes psychiques ou qui s'en crée lui-même,
- le refus d'appliquer l'obligation légale des règles de protections des fonctionnaires dans l'exercice de leurs fonctions (en cas de menaces, injures, agressions),
- la baisse des revenus (perte de primes, diminution de salaire, ...).

Cela se traduit aussi par des opérations d'intimidation, de déstabilisation, de placardisation ; ou le mensonge, la falsification, le dénigrement public, la menace, sont utilisés sans vergogne.

De fait, les administrations ont déjà depuis des années adopté les critères de gestion et les modes de management mis en place au sein des grands groupes industriels et qui provoquent tous les dégâts en terme de santé psychique dont notre association est le témoin (à titre d'exemple le « Lean management dans les hôpitaux, les « évaluations »).

Chez les unes comme chez les autres, l'organisation du déni peut conduire à des dérives, voire des dérapages.

Car face à ce déni, chaque victime voulant faire reconnaître ses droits à réparation, chaque syndicaliste dénonçant ces atteintes à la santé et aidant les victimes dans leurs démarches, chaque lanceur d'alerte, devient alors des menaces pour l'organisation (administration ou entreprises publiques ou grand groupe). Des menaces qu'il convient à tout prix de réduire à néant !

La première stratégie qui vise à nier que l'organisation est délétère pour la santé mentale, est d'empêcher ou dissuader les victimes ou les ayants droits d'engager une procédure ATMP, un déni qui ne concerne pas que les employeurs :

- ne pas déclarer les accidents du travail (obligation légale de l'employeur),
- ne pas informer les salariés « victimes », de leurs droits à réparation (obligation déontologique de tous les médecins),
- empêcher que les médecins établissent des certificats médicaux faisant le lien santé-travail (grâce à une stratégie conjointe du MEDEF et du conseil de l'ordre des médecins),
- multiplier et complexifier les démarches administratives de déclaration ATMP (comité médical, commission de réforme, expertises, contre-expertise etc.).

Ce schéma nous le constatons partout, dans toutes les entreprises et les administrations (qui se proclament, par ailleurs, toutes « exemplaires » dans la prévention des RPS !) Dès lors qu'un accident psychique ou un suicide se produit.

C'est un peu comme s'il existait un véritable vade-mecum méthodologique à l'image de celui qu'un grand groupe industriel de la chimie a rédigé à l'intention de ses filiales, pour s'opposer ou entraver la reconnaissance des maladies professionnelles de l'amiante. On peut notamment y lire ce conseil mis en gras dans le texte : « il n'y a ici aucun état d'âme à avoir vis à vis du salarié ».

Conseil qui a fait des émules dans toutes les entreprises et les administrations et qui est désormais suivi à la lettre pour ce qui concerne aussi les RPS.

Une fois dépassés tous ces obstacles, si les victimes ou ayants droits franchissent le pas et s'engagent dans les actions et procédures visant à la reconnaissance de leur souffrance professionnelle, alors ils deviennent des menaces concrètes qu'il faut empêcher d'agir, empêcher d'obtenir gain de cause et surtout empêcher de socialiser et faire connaître leur combat.

Car les victimes représentent alors un « danger » pour l'organisation.

Et pour empêcher que leurs démarches dévoilent les responsabilités de ces organisations et leurs effets délétères sur le plan de la santé, une seconde phase du déni, moins visible car plus ou moins discrète, va se développer : elle a pour but de faire passer les victimes à l'état de coupables ou de responsables elles-mêmes de leur situation et de leur souffrance, voire de les désigner dangereux pour le milieu professionnel ou la « communauté ».

Cette seconde étape du déni, secrètement réfléchie, est souvent le fruit de conseillers juridiques qui rendent « légitimes » des pratiques parfaitement illégales. Comme exiger un « lien direct et unique » ; construire une « autre réalité » à partir de témoignages obtenus sous la contrainte que permet le lien de subordination et la peur de représailles, communiquer des auditions policières à l'employeur, caviarder des rapports d'inspection du travail, diffamer, propager des rumeurs, etc. L'asphyxie financière par la baisse des revenus, la judiciarisation contrainte et le recours à des contre expertises étant souvent l'ultime moyen d'obtenir le renoncement des victimes.

Elle s'appuie aussi sur le rôle que l'on va faire jouer à certains « experts » médicaux, ainsi que sur le travail de scientifiques, experts et cabinets de « consultants » produisant des théories permettant de parler du travail en occultant le travail « réel », celui qui produit les dégâts sur la santé psychique.

Toutes ces méthodes, ces pratiques insidieuses, ces expertises manipulées, visent en fait à rendre légitime une organisation illégitime selon le code du travail car délétère pour la santé.

Ainsi, tant que la victime reste victime, « tout va bien » ... C'est lorsque la victime revendique la reconnaissance du mal que le travail lui fait, que s'ajoute à l'occultation organisationnelle que produit le management, une organisation du déni présentée comme « système de défense » d'un employeur qui s'autoproclame par ailleurs exemplaire en matière de prévention des RPS.

C'est à partir de là, selon les enjeux posés et le degré d'isolement de la victime, que dérives et dérapages s'ajoutent au déni pour devenir une réelle maltraitance sociale et humaine.

[Retour haut de la page](#)

Victoire de la CGT contre l'aménagement du temps de travail sur 3 ans

La CGT avait déposé un recours auprès du Comité européen des droits sociaux (CEDS - juridiction du Conseil de l'Europe), contre les dispositions de la loi « El Khomri » actuellement applicables et relatives à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à l'année et pouvant aller jusqu'à 3 ans. Par une décision du 18 octobre 2018 rendue publique le 15 mars 2019, le CEDS a reconnu qu'une période de référence de plus d'un an prive injustement les travailleurs du droit à la majoration de leurs heures supplémentaires, sans que le repos accordé ne constitue une compensation adéquate au regard de l'effort fourni...

Le CEDS alerte également sur les risques de ces dispositions sur la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que sur leur équilibre vie professionnelle / vie privée. Le CEDS conclut à la violation de la Charte sociale européenne.

Avec le Medef, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) était intervenue dans la procédure devant le CEDS, en soutien du gouvernement français. Car, bien que les mesures de dérégulation du temps de travail nuisent aux travailleurs, elles intéressent beaucoup les employeurs.

La CGT est opposée à la banalisation de l'annualisation du temps de travail et aux mesures qui privent les salariés de la maîtrise de leur temps. Il ne doit pas y avoir d'annualisation du temps de travail sans réelle justification économique et sociale, débattue dans l'entreprise. Car ces dispositifs ont, le plus souvent, pour effet d'intensifier le travail et de porter atteinte à la vie personnelle des salariés tout en les privant des compensations prévues par le Code du travail.

Cette décision est une belle victoire pour la CGT et les travailleurs qui pourront, désormais, saisir le juge pour faire écarter l'application des mécanismes d'aménagement de leur temps de travail contraires à la Charte et demander le paiement d'heures supplémentaires. Il s'agit, également, d'un désaveu pour les gouvernements français successifs qui pensaient pouvoir s'affranchir en toute impunité des conventions

internationales dont ils sont signataires. Le gouvernement n'a donc pas d'autres choix que d'abroger cette mesure de la loi « El Khomri ».

D'autres contentieux engagés par la CGT sont toujours en cours devant le CEDS et l'Organisation internationale du travail (OIT) contre des dispositions de la loi « El Khomri » et des ordonnances « Macron », notamment contre le plafonnement des indemnités.

[Retour haut de la page](#)

Il faut une transformation profonde du système de santé au travail

La CGT porte un syndicalisme qui permette aux travailleur·ses d'être les acteurs, les citoyen·nes de leur propre vie professionnelle. De ce fondement, découle toutes les capacités individuelles et collectives à construire au quotidien la santé physique, mentale et sociale au travail.

Cela implique que notre système de santé au travail réponde à l'intérêt de tous les travailleur·ses, quel que soit leur statut. Il ne s'agit donc pas de construire un système pour les travailleur·ses mais un système avec et par les travailleur·ses puisqu'il en va de la centralité du travail dans la vie.

Cela implique donc de construire des droits nouveaux qui permettent l'exercice de cette pleine action et citoyenneté.

Ces droits nouveaux peuvent porter sur 2 axes :

- des droits pour les travailleur·ses salarié·es quant à leur santé au travail,
- des droits pour les travailleur·ses qui ne sont pas salarié·es.

Les propositions de la CGT relatives à la réforme du système de santé au travail intriqué dans une sécurité sociale renouvelée portent ces enjeux et objectifs.

Contexte : 3 rapports sur la santé au travail ont été publiés en septembre dernier. Le rapport Lecoq Dupuis Forest demandé par le gouvernement, le rapport du Dr Frimat sur la prévention face aux agents chimiques dangereux, et le rapport du député Pierre Dahreville sur les maladies et pathologies professionnelles dans l'industrie.

L'attitude du gouvernement et du patronat : suite à la parution du communiqué commun des confédérations représentées au Comité d'Orientation des Conditions de Travail, le gouvernement a été contraint de réagir. Devant l'attitude unitaire et unanime des organisations syndicales, il propose au Groupe Permanent d'Orientation du COCT de travailler d'ici fin juin à un document d'orientation qui définirait les thèmes et les périmètres (concertation, négociation) des discussions à venir.

Le patronat est divisé en particulier sur la question des Services de Santé au Travail qui est une grande source de financement pour ses structures. Il est très embarrassé par le fait que les OS sont unies, qu'elles ont pris la main et qu'elles veulent la garder.

L'attitude de la CGT : la CGT, comme elle l'exprime depuis plus de 10 ans, veut une réforme complète du système. En ce sens, elle a partagé un certain nombre de propositions contenues notamment dans le rapport Lecoq, elle en a critiqué d'autres.

Nos propositions pour la refonte du système de santé au travail s'inscrivent au cœur de notre démarche de conquête en s'appuyant sur 3 piliers essentiels :

- la transformation du travail, œuvre des travailleur·ses eux-mêmes (parce que ce sont eux les experts) afin d'arrêter de s'abîmer au boulot et pour s'y épanouir, y trouver du sens, changer son contenu et son organisation.

- La citoyenneté et la démocratie au travail, car ce sont ceux qui font qui savent. Ce qui implique des droits nouveaux pour tous les travailleur·ses (salarié·es et indépendant·es).
- Sortir les services de santé au travail des mains du patronat pour qu'ils soient gérés par une sécurité sociale du XXIe siècle.
- C'est la CGT qui a pris l'initiative de réunir les confédérations. Pour toutes les OS, le projet de réforme de la santé au travail peut devenir une victoire qui apporterait du plus à tous les salarié·es de ce pays. C'est en partie ce qui explique la dynamique unitaire que nous arrivons à animer pour l'instant.

[Retour haut de la page](#)

Communiqué des confédérations sur la réforme de la santé au travail

L'ensemble des organisations représentatives des travailleurs est convaincu qu'il faut revoir en profondeur notre système de prévention des risques professionnels. Les entreprises doivent être incitées à s'appuyer sur les acteurs de la santé au travail, afin de mettre en place une stratégie de prévention primaire des risques professionnels et d'assurer une traçabilité de l'état de santé des travailleurs, leur permettant de respecter leurs obligations légales en la matière.

En tant que représentants des travailleurs, nous nous sommes investis dans un débat constructif et sans posture pour construire le troisième Plan Santé Travail (PST3) qui a la volonté d'opérer un renversement des cultures de santé et de sécurité au travail. Ce plan, salué par l'ensemble des acteurs de la prévention des risques, ne doit pas rester un recueil de mesures purement incantatoires, et doit trouver des applications concrètes dans les entreprises. La prévention primaire des risques professionnels de santé doit devenir la priorité du monde du travail. Le respect envers les représentants des salariés et ce qu'ils portent est indispensable.

Nous voulons un système de santé au travail qui réponde avant tout aux besoins des travailleuses et des travailleurs. La santé au travail doit devenir une véritable priorité dans les entreprises et ne peut être abordée uniquement comme un coût. Tout investissement dans le domaine de la prévention représente un coût largement moindre que la réparation. C'est pour cela que la réforme du système de santé au travail annoncée par le Premier Ministre, en septembre dernier, ne peut se faire sans un débat de fond qui implique tous les acteurs du travail, que ce soit sur les objectifs de santé au travail mais aussi sur la gouvernance du système. Les partenaires sociaux ont construit le PST3 pour qu'il soit mis en œuvre, il doit en être de même pour le système de santé au travail.

En tant qu'organisations syndicales, nous ne pouvons pas nous contenter, sur un sujet aussi essentiel, de concertations menées au pas de charge sur la base d'une réforme construite de façon unilatérale par le Ministère du Travail. Ce serait prendre le risque de mettre en place un système éloigné de la réalité et des besoins des travailleuses et des travailleurs, et sans considération pour les acteurs de la prévention.

Nous avons collectivement les solutions pour un système qui soit en capacité de remplir toutes ses missions. Il est urgent de les soumettre au débat, par une concertation loyale et constructive. Par ailleurs, l'ouverture d'une négociation sur la qualité du travail doit être l'occasion de discussions réelles sur les enjeux du travail : son organisation, son sens et sa finalité.

Les difficultés rencontrées par les travailleurs dans leur travail ne seront pas éliminées par de simples « chartes d'intentions » mais par une véritable prise de conscience de l'impact des modes d'organisation du travail sur la santé et la sécurité des travailleurs.

[Retour haut de la page](#)

Stop aux dérives sécuritaires

La CGT condamne fermement les annonces du gouvernement sur la gestion du maintien de l'ordre. La CGT le met en garde sur les graves incidents que généreraient les mesures annoncées, si elles étaient mises en œuvre lors des prochaines manifestations. La dernière annonce concernant la mobilisation des soldats de Sentinelle dans le cadre des manifestations, en d'autres termes l'utilisation de l'armée contre la population, est une grave dérive qui rappelle les époques les plus sombres de notre histoire... Nous condamnons fermement cette atteinte inqualifiable à la démocratie.

Des militaires eux-mêmes se disent inquiets de cette situation et alertent sur la dangerosité de leur intervention dans les manifestations.

Dès lundi 18 mars, notre organisation dénonçait les interdictions de manifester sur certains périmètres à Bordeaux, Toulouse, Paris dans des lieux emblématiques, l'aggravation de la répression en cas de participation à une manifestation non déclarée, une plus grande autonomie des forces sur le terrain pour disperser les manifestants avec notamment l'usage de « drones » et « de produits marquants », l'encouragement à utiliser les LBD.

Ces mesures conduisent, d'une part, à limiter le droit de manifester et, d'autre part, à une escalade incontrôlée de la violence.

Alors que des instances européennes et internationales ont, de manière unanime, dénoncé les atteintes excessives à la liberté de manifester, l'escalade des violences policières et l'usage des LBD en France, le gouvernement insiste et persiste en portant toujours un peu plus de graves atteintes aux libertés fondamentales.

Nous ne laisserons pas le gouvernement fuir éternellement ses responsabilités, ni bafouer les droits des citoyennes et citoyens sous prétexte de sécurité ou d'ordre public.

Face aux urgences sociales et climatiques, la colère est légitime et des réponses politiques doivent être apportées d'urgence. La CGT s'engage résolument dans la poursuite des mobilisations et manifestations, pour renforcer le rapport de force indispensable pour gagner les justes revendications portées dans les luttes des salariés, retraités privés d'emplois.

[Retour haut de la page](#)

Pétition - Appel des appels : STOP au gâchis humain

Nous, professionnels du soin, du travail social, de la justice, de l'éducation, de la recherche, de l'information, de la culture et de tous les secteurs dédiés au bien public, avons décidé de nous constituer en collectif national pour résister à la destruction volontaire et systématique de tout ce qui tisse le lien social.

Réunis sous le nom d'Appel des appels, nous affirmons la nécessité de nous réapproprier une liberté de parole et de pensée bafouée par une société du mépris.

Nous, Conseil de l'Appel des appels, faisons nôtre le texte ci-après de Roland Gori et Marie-José Del Volgo publié dans Libération du 8 janvier 2019 et nous appelons à signer notre appel « Stop au gâchis humain ».

En effet que valent les politiques sociales et économiques qui, au nom de la raison budgétaire, ne tiennent absolument pas compte des maltraitances et des morts des humains abandonnés dans la rue, dans les EHPAD et jusqu'à l'hôpital produisant des catastrophes sanitaires et humaines ? La vulnérabilité des patients et des soignants, l'angoisse des familles et des professionnels, sont méprisées et rendues invisibles par une bureaucratie aussi féroce qu'inefficace. Ces violences symboliques et matérielles font le jeu des populismes et des extrémismes avec d'autant plus de facilité que la culture et l'information sont marchandisées sous l'effet des modes et du « présentisme », bradées comme spectacles éphémères et inconsistants. Cette obsolescence de l'humain est aggravée par un déclin des humanités, par un

effondrement des dispositifs de formation à l'esprit critique et à la réflexion traditionnellement assurés par l'éducation, la recherche et la culture. Le lien démocratique et la pensée critique fondés sur le goût de la liberté et de la justice sont sacrifiés par des dispositifs d'intimidation sociale qui se prétendent « expertises ».

Ça suffit !

Il ne faut plus céder à la curatelle technico-financière des humains accomplie par ces pseudo évaluations qui ignorent délibérément le gâchis humain qu'elles produisent, la perte du sens de l'existence, la dévalorisation des vies, le désespoir et le malheur, au profit d'une logique de domination sociale. Aujourd'hui où, de nouveau, des printemps de colère et de désespoir émergent refusons ces pseudo évaluations, vecteur essentiel d'une politique de prolétarianisation des métiers et de paupérisation des professionnels. Arrêtons ces impostures que sont les évaluations comptables et les fake news sur lesquelles elles s'appuient. Exigeons que les mesures de la valeur prennent en compte le coût humain.

« Face à l'hyper-libéralisme mondialisé et au gâchis humain qu'il produit, des violences radicales s'expriment, elles lui appartiennent. « Les hommes ressemblent plus à leur époque qu'à leurs pères » rappelait l'historien Marc Bloch. La nôtre ne fait pas exception. Qu'il s'agisse des révoltes sociales, des votes antisystème nationalistes et xénophobes, voire d'actes terroristes, la contagion affective d'individus de plus en plus isolés, désolés, joue à pleins tuyaux. L'opinion publique comme les foules numériques agissent par procuration, elles prélèvent sur les réseaux sociaux les informations qui leur manquent pour donner un sens et une cohérence à leur quotidien. Elles cherchent désespérément des moyens de sortir de l'apathie qui menace tous les régimes politiques lorsqu'ils deviennent orphelins des idéologies et des fictions qui font rêver les peuples. Le peuple n'est pas un donné sociologique, c'est un construit politique, un travail politique qui œuvre par des paroles et des actes symboliques pour sortir les humains du désert qui les guette dans les individualismes de masse. Le travail reste à faire, le peuple à se construire. Les Gilets Jaunes le cherchent désespérément, confusément, non sans se donner préalablement un Roi dont ils réclament la destitution. Cela ne suffira pas à faire un peuple, pas davantage que les spasmes et oripeaux des nazillons en carton-pâte auprès desquels les partis conservateurs de Droite comme de Gauche se déshonorent à prélever des slogans et des thèmes de campagne électorale faute d'idées politiques.

Dix ans après l'Appel des appels, nous ne pouvons plus nous contenter d'une pétition purement éthique. Nous alertons alors l'opinion publique et les responsables politiques sur les dangers sociaux et psychologiques d'une « casse » des métiers du soin, de l'enseignement, de la recherche, du travail social, de la justice, de la culture et de l'information qui, en introduisant une logique purement gestionnaire et technocratique, finissait par pervertir les actes de nos métiers. Les nouvelles formes d'évaluation qui sévissaient, et sévissent encore, singeaient les méthodes du management d'entreprise et finissaient par confondre la valeur d'un service rendu avec sa tarification monétaire. Cette normalisation technico-financière des populations a étendu les méfaits du taylorisme à l'ensemble des secteurs et des professions de la société, avec une mise au pas de nos services publics et de leurs professionnels trop longtemps récalcitrants à l'hégémonie culturelle de la marchandise et du spectacle. A la logique républicaine des missions d'intérêt général se substituait violemment un monde de compétences techniques et parcellaires prescrites par des « experts » et réalisées par des exécutants mis en concurrence permanente au nom d'une « rentabilité entrepreneuriale ». Aucun des événements qui se sont produits au cours de ces dernières années n'est venu discréditer cette analyse de l'Appel des appels qui a pris corps dans l'opinion.

Il nous faut maintenant des actes politiques, non plus un appel mais un cri : nous ne voulons plus de cette « casse » des services publics qui accroît les déserts et livre les citoyens à toutes sortes de prédateurs, marchands, sectaires ou terroristes. Les services rendus par nos postiers, nos soignants, nos policiers, nos magistrats, nos enseignants, nos chercheurs, nos journalistes... ne doivent plus être placés sous la curatelle technico-financière du profit immédiat, monétaire et à court terme. Nous disons : « Stop ».

Nous exigeons une égalité qui loin d'être un donné de la nature est l'œuvre des humains et de leurs lois. Ce désir de démocratie s'est exprimé par la colère des Gilets Jaunes autant que par une révolte sociale par procuration. Nous devons aujourd'hui prendre la parole dans l'espace public pour construire ce peuple français qui n'existe pas encore, ou à peine... La Ve République a vécu. La VIe ne saurait être décrétée

par un programme électoral. Elle doit se préparer jour après jour, sur les lieux de vie, à commencer par les lieux de travail. Les nouvelles technologies bouleversent le paysage des métiers et des emplois. Le temps libéré par la technologie devrait être consacré à cette consultation démocratique qui ne saurait se réduire à une séquence de deux mois. Réhabilitons la parole et le débat contradictoire faute de quoi il n'y a pas de démocratie authentique, qu'elle soit directe ou représentative. Parler aujourd'hui au nom du peuple est une imposture. Le Peuple est à construire.

La fraternité est la seule valeur à même de « réconcilier ces sœurs ennemies que sont la liberté et l'égalité » (Bergson). La Démocratie a pour exigence première le « prendre soin », le prendre soin de soi et de l'Autre sans lequel il n'y a pas de vie qui mérite d'être vécue. C'est pour cela que nous ne devons plus laisser à la rue ces enfants, ces femmes, ces hommes, ces familles que notre République a les moyens de prendre en charge, et dont le coût sera moins prohibitif que les opulences financières, les obésités luxueuses que le laisser-faire politique du néolibéralisme a permises. A moins que le spectacle de cette misère ne soit partie prenante des méthodes d'intimidation sociale que le politique pratique depuis quarante ans. Le pays a les moyens de prendre soin de la vulnérabilité de ses citoyens.

Enfin, au moment où légitimement nous nous préoccupons de la crise écologique et de la catastrophe de l'anthropocène qui s'annonce, il convient de ne pas oublier qu'elle est la part émergée de l'iceberg. Comment l'humain pourrait-il mieux prendre soin de la planète qu'il ne se traite lui-même ? Toute révolution écologique qui ferait l'impasse sur cette interrogation conduirait à un échec. C'est une évidence. Inutile d'avoir des larmes de crocodile sur les méfaits des gaz à effet de serre lorsque dans la rue, dans les hôpitaux, dans les EHPAD et les lieux de travail nous laissons nos concitoyens « crever » de solitude et de misère pour limiter les « déficits » des services publics ou accroître la performance de leurs employés. « Stop au gâchis humain ». Ce cri prend aujourd'hui le relais de tous les appels auxquels nous nous associons depuis plus de dix ans ».

[Retour haut de la page](#)

L'ONU demande une enquête approfondie sur les violences policières

Michelle Bachelet, haut-commissaire des Nations Unies aux Droits de l'Homme, a réclamé fermement à la France une « enquête approfondie » sur les violences policières perpétrées lors des manifestations des « gilets jaunes ». Dans ses propos, elle précise que les manifestant-es se sentent exclus des bénéfices du développement et privés de droits économiques dans des États prospères, comme la France. Elle dénonce lourdement la répression violente que subissent les manifestant-es en France, au Soudan, au Zimbabwe et en Haïti.

Piqués au vif et vexés d'être montré du doigt avec ces pays, le ministre de l'Intérieur et le porte-parole du gouvernement ont réagi de façon irresponsable et honteuse.

Sans remettre en cause la politique de maintien de l'ordre, violente et inacceptable pour un pays démocratique, l'utilisation d'armes mutilantes lors des manifestations, le gouvernement français le justifie et confirme sa politique d'atteintes aux libertés fondamentales. Il encourage et légitime les ordres donnés afin d'infliger des blessures qui portent atteinte à l'intégrité physique des manifestant-es.

Fin février, la Commissaire aux Droits de l'Homme du Conseil de l'Europe avait déjà demandé à la France de « suspendre l'usage » du lanceur de balles de défense.

Ces interventions s'ajoutent aux multiples actions de différentes organisations associatives, politiques et syndicales dont la CGT pour mettre fin aux dérives violentes et autoritaristes du gouvernement français et de son Président qui ne souhaitent pas répondre positivement aux urgences sociales.

La CGT dénonce encore une fois le projet de loi dit « anti-casseurs », tout comme elle dénonce les arrestations abusives lors des manifestations, les gazages, les blessures infligées aux manifestant-es valides ou invalides ; ainsi que les humiliations faites aux jeunes.

La CGT se battra avec ses alliés, afin que les droits d'expression collectifs et individuels soient respectés, renforcés. Elle luttera afin que l'intégrité physique, psychologique des manifestant-es soient préservés.

La CGT ne renoncera jamais à œuvrer pour transformer la société vers plus de justice sociale et plus de droits pour les femmes et les hommes, au travail et dans la vie !

[Retour haut de la page](#)

Le gouvernement s'apprête-il à faire voler en éclat la législation sur les risques professionnels, censée protéger les salariés des atteintes à leur santé

La ministre du Travail Muriel Pénicaud pourrait bientôt s'inspirer du récent rapport Lecocq pour modifier les lois actuelles. Ce dernier recommande d'assouplir plusieurs règles, notamment en renvoyant leur négociation à l'entreprise et non plus à la loi, dans la droite ligne des précédentes réformes. Et d'exonérer le plus possible la responsabilité de l'employeur en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Syndicats, experts et associations de victimes craignent un grand retour en arrière. Explications.

Trois personnes meurent chaque jour, en France, d'un accident ou d'une maladie, liés à leurs conditions de travail, des ouvriers en grande majorité. Et, chaque 24 heures, près de 30 personnes sont victimes d'un accident potentiellement grave. Un grand nombre de ces accidents ou pathologies professionnelles auraient pu être évités, pour peu que la réglementation soit respectée et les acteurs de la prévention écoutés. C'est notamment la mission de l'inspection du travail et de plusieurs organismes de prévenir ces accidents, quitte à contraindre les directions d'entreprises. Leur mission de contrôle, pour le moment liée à leur mission de prévention, pourrait disparaître, au vu des réflexions qui sont actuellement menées dans l'entourage de la ministre du Travail Muriel Pénicaud.

Remis au Premier ministre à la fin de l'été, le rapport « Lecocq », du nom de la députée LREM du Nord, Charlotte Lecocq, s'inscrit dans la droite ligne de la loi Travail de 2016 puis des ordonnances du même nom : les entreprises seraient trop contraintes et trop contrôlées. Des chefs d'entreprise y suggèrent de privilégier « une relation bienveillante » avec les employeurs, « dirigée vers le conseil et l'accompagnement avant contrôle et éventuelle sanction ». « Il suffirait en fait d'arrêter les contrôles et d'être bienveillant pour que les entreprises deviennent vertueuses », ironise le porte-parole de l'Union syndicale Solidaires. Une vision du travail fascinante et qui n'a pas grand-chose à voir avec la réalité. « Ce que nous constatons tous les jours dans le cadre de nos activités sur le sujet de la santé et de la sécurité au travail, c'est qu'il n'y a pas assez de contrôles ni de contraintes », poursuit le syndicaliste.

Les chutes de hauteur tuent chaque année plusieurs dizaines d'ouvriers et d'artisans

Le 2 août 2016, un intérimaire travaillant dans un entrepôt de Grans, non loin d'Aix-en-Provence, chute d'une mezzanine et devient tétraplégique. Les gendarmes constatent l'absence de garde-corps pour éviter la chute. Le lendemain, ces protections étaient mises en place par la PME gérant l'entrepôt... Cinq ans plus tôt, toujours à Aix-en-Provence, Jean Claude Lachaux, un technicien de France Télécom (devenu Orange), âgé de 55 ans, chute mortellement d'une « plateforme d'accès en hauteur », sorte d'échelle améliorée. Malgré les alertes, ce matériel est alors massivement déployé par France Télécom, car il est moins onéreux que les nacelles élévatrices - sur lesquelles les salariés sont mieux protégés. Déclarée coupable d'homicide involontaire et condamnée à 50 000 euros d'amende, en première instance puis en appel, France Télécom-Orange a, suite à cet accident mortel, banni l'usage des « plateformes d'accès en hauteur ». A chaque fois, pour que l'employeur accepte de prévenir les risques, un drame a été nécessaire.

Ces exemples sont malheureusement légion : les chutes de hauteur tuent chaque année plusieurs dizaines d'ouvriers et d'artisans. Le 13 mars dernier, un ouvrier de 45 ans est mort en Corse des suites de ses

blessures après une chute d'un échafaudage. Une semaine plus tôt dans les Vosges, c'est un artisan menuisier de 32 ans qui se blesse gravement après une chute de cinq mètres. Pour forcer les employeurs à respecter la législation, qui interdit par exemple de travailler perché sur une échelle, les pouvoirs des inspecteurs et contrôleurs du travail ont peu à peu été étendus : depuis 2016, avant l'élection de Macron, ils peuvent arrêter un chantier dans tous les secteurs d'activités (industrie, tertiaire, maintenance.) et plus seulement dans le BTP. Cet arrêt des travaux est si pénalisant qu'en général les entreprises trouvent rapidement des solutions pour sécuriser le travail de leurs salariés.

« Peur de la sanction » ou bienveillance vis-à-vis des employeurs ?

« C'est la démonstration que les employeurs, quelle que soit la taille des entreprises, ne comprennent qu'une chose : la peur de la sanction, quelle que soit sa forme - une condamnation pénale ou civile, une injonction ou un arrêt d'activité... » estiment des inspecteurs du travail membres de la CGT. « En cas de constat d'exposition des salariés à des fumées cancérigènes, je n'ai jamais entendu aucun employeur me dire : nous avons déjà sollicité des organismes de prévention pour mettre des mesures en place, ajoute Gérald Le Corre, responsable santé au travail pour la CGT de Seine-Maritime. En général, on est plutôt dans le déni du risque. » Un déni que certains salariés paient cher : entre 11 000 et 23 000 nouveaux cancers professionnels sont dépistés en France chaque année, en plus des accidents graves ou mortels.

La bienveillance prônée par le rapport Lecocq, serait-elle en mesure de sauver ces vies, mieux que les contraintes légales et « la peur de la sanction » ? « Il ne faut pas fonder l'incitation à la prévention sur la seule menace de sanctions », écrivent ainsi la députée Charlotte Lecocq, et ses co-auteurs, le consultant Bruno Dupuis et Henri Forest, ancien secrétaire confédéral de la CFDT. Cette vision étonne, au regard d'autres politiques publiques, comme celle menée en matière de sécurité routière. « C'est comme si on disait : "On n'a qu'à pas rouler trop vite, après tout, on sait bien que c'est dangereux." On ne mettrait aucune contrainte : pas de radars, pas de contraventions, pas de retraits de permis, aucune condamnation. Qui oserait prétendre que cela peut fonctionner ? », illustrent plusieurs experts en santé au travail.

[Retour haut de la page](#)

Le livre

Histoire populaire des sciences - Clifford D. Conner - Ed L'Echappée

Nous connaissons tous l'histoire des sciences telle que nous l'avons apprise dans les manuels scolaires, comment, grâce à son télescope, Galilée démontra que la Terre n'est pas au centre de l'univers, comment Newton découvrit l'existence de la gravité en voyant tomber une pomme, comment Einstein résolut les mystères de l'espace et du temps grâce à une simple équation...

Le récit traditionnel de cette épopée attribue à une poignée de grands hommes aux grandes idées l'intégralité de ces découvertes.

Pourtant, les sciences sont depuis toujours une œuvre collective. Ce livre raconte l'histoire des savoirs établis par les chasseurs-cueilleurs, les petits paysans, les marins, les mineurs, les forgerons, les guérisseuses et tant d'autres gens qui devaient assurer leur subsistance au contact quotidien de la nature. La médecine trouve son origine dans la découverte par les peuples préhistoriques des propriétés thérapeutiques des plantes. La chimie et la métallurgie se développent à partir des savoirs produits par les mineurs, les forgerons et les potiers de l'Antiquité. Les mathématiques doivent leur existence aux topographes, aux marchands et aux comptables.

Au XIXe siècle, l'alliance du capital et de la science marque le coup d'envoi de la civilisation de la technoscience, dominée par les experts et obsédée par la puissance, l'efficacité, la rationalisation, l'accumulation et le profit. Comprendre ce basculement nous permet de saisir la nature de la tyrannie technologique qui nous aliène aujourd'hui.

La vie solide. La charpente comme éthique du faire - Arthur Lochmann, Ed. Payot

Arthur Lochmann a délaissé ses études de droit et de philosophie pour devenir charpentier. En apprenant le métier, il a découvert des gestes, des techniques et une pensée de la matière qui ont transformé son rapport au monde. Ce récit d'apprentissage plein d'humilité entremêle souvenirs de chantiers et réflexions sur le corps, le savoir et le travail aujourd'hui. Avec une langue limpide et élégante, l'auteur montre comment la pratique de cet artisanat lui a donné des clés précieuses pour s'orienter dans une époque frénétique.

Parce qu'apporter du soin à son travail, c'est déjà donner du sens à son action ; qu'apprendre et transmettre des savoirs anciens, c'est préserver un bien commun ; et que bien bâtir, c'est s'inscrire dans le temps long : la charpente est une éthique pour notre modernité.

[Retour haut de la page](#)