

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



## LETTRE CHSCT N° 49

*Novembre-Décembre 2017*



*Photo Ferc Ofct -Manif du 16 Novembre- Paris*

## Sommaire

Extension des horaires d'ouverture des bibliothèques : pas au détriment des conditions de travail des personnels, ni de la sécurité, de l'accueil et de la qualité de service !

Le Chsct départemental de l'Educ saisit l'Inspection du Travail

Cgt Cereq: expertise Chsct et oser regarder ce qui nous attend...

Le congrès de la Cgt FercSup sur la question du Travail

Harcèlement sexuel : le dossier

La Cgt Educ 45 sur le droit de retrait

400 médecins du travail poursuivis chaque année par les employeurs

Congé paternité : pétition

Restauration sur le lieu de travail : un secteur en pleine mutation

La CGT à l'ANACT

Une première étape franchie à l'ONU pour le traité sur les multinationales et les droits humains

La CGT se félicite des condamnations dans le dossier AZF

## L'extension des horaires d'ouverture des bibliothèques ne doit pas se faire au détriment des conditions de travail des personnels, ni de la sécurité, de l'accueil et de la qualité de service !

Afin de répondre au plan « Bibliothèques ouvertes + » la direction des BU d'Aix-Marseille Université a largement étendu les horaires d'ouverture de la bibliothèque de médecine-odontologie de la Timone, passant de 66h à 69h hebdomadaires en périodes normales (horaires d'hiver) et de 66h à 77h en périodes pré-examens.

Depuis plusieurs années, la bibliothèque est ouverte le samedi matin partiellement (2<sup>ème</sup> étage et sans les services ordinaires assurés dans la semaine) par deux professionnels. L'année dernière, en période d'examen, quatre personnes (deux titulaires et deux moniteurs) étaient sollicitées pour ouvrir un seul niveau de 10h à 17h. Aujourd'hui il nous est imposé d'ouvrir la bibliothèque toujours sur le même créneau horaire mais sur les trois étages et en maintenant l'ensemble des services le tout avec le même effectif.

Il ne s'agit même pas d'un minimum car en effet, pour des raisons de sécurité, il faudrait un guide et un serre-file pour évacuer par niveau (6 personnes). Dans ces conditions, on est loin d'améliorer l'accueil des usagers ainsi que les conditions de sécurité.

De plus, ce nombre restreint ne permet pas au personnel de se restaurer à midi dans des conditions acceptables, la direction étant allée jusqu'à proposer que nous restions plus ou moins à disposition pendant la pause méridienne, en violation de la règle élémentaire qui veut qu'une pause ne soit pas du temps de travail.

Lors du comité technique du 21 mars 2017, il a été affirmé que **le président s'engageait à ouvrir plus les bibliothèques sans dégrader les conditions de travail et de sécurité des personnels**. Nous constatons que cet engagement n'est pas respecté pour plusieurs raisons :

- pauses méridiennes échelonnées entre 11h30 et 14h30 ;
- travail isolé (dans les magasins ou au rez-de-chaussée) et donc risque pour la sécurité du personnel un jour où tous les autres services du campus sont désertés.

Il nous a été affirmé qu'en cas de moindre problème (malaise ou autre) nécessitant le départ d'un personnel, les autres devraient finir la journée à 3, faisant passer par perte et profit leurs conditions de travail et la sécurité des lecteurs !

A l'occasion de ce même comité technique, la direction du SCD, dans son document de présentation comme en réponse aux questions des représentants du personnel, n'estimait pas nécessaire d'ouvrir tous les étages et tous les services et s'était engagée à ne faire appel qu'au volontariat, ouvert à l'ensemble des personnels des bibliothèques du réseau. Or, il nous a été annoncé que pour ouvrir toute la bibliothèque et avec l'ensemble des services maintenus, ces journées étaient obligatoires pour les personnels du département santé ; contrairement aux dires de la direction, nous ne voyons aucun volontaire d'autre bibliothèque nous rejoindre.

Force est de constater que soit la direction est revenue sur ses affirmations en catimini, soit elle a communiqué des informations erronées au comité technique.

Pour assurer un accueil et des services de qualité et en sécurité à nos usagers, un minimum de 6 personnels qualifiés et formés est nécessaire. C'est pourquoi nous refusons d'ouvrir la BU de 10h à 17h avec seulement 4 personnes.



*Bibliothèque CNAM*

# Cgt Educ 76 : le CHSCT départemental saisit l'Inspection du Travail

Monsieur le directeur de l'unité départementale de la DIRECCTE,

Conformément à l'article 5-5 du décret 82-453 modifié, les représentants CGT, FO et FSU des personnels de l'Education nationale au CHSCT spécial départemental de Seine-Maritime saisissent l'inspection du travail pour **désaccord sérieux et persistant au sujet du fonctionnement et des prérogatives de cette instance** représentative des personnels. Ce courrier fait suite à la séance du CHSCT du 5 octobre 2017 au cours de laquelle la délibération suivante a été votée :

*« Lors de la dernière séance du CHSCT départemental qui s'est tenue le 15 juin 2017, le CHSCT a voté la saisie de M. l'inspecteur santé et sécurité au travail pour désaccord sérieux et persistant au sujet du fonctionnement et des prérogatives de cette instance représentative des personnels. Cependant, par courrier en date du 3 juillet 2017 et envoyé le 5 juillet aux organisations syndicales, Madame la Présidente du CHSCT a répondu à la place de M. l'ISST, indiquant que la saisie de M. l'inspecteur santé et sécurité au travail ne lui semblait pas justifiée.*

*Force est de constater que le désaccord sérieux et persistant entre la présidente du CHSCT et les représentants du personnel perdure à ce jour.*

*Le désaccord sérieux et persistant porte notamment sur :*

- le refus de la présidente **d'organiser les enquêtes réglementaires** du CHSCT dans le cadre des articles 5-7 et 53 du décret 82-453.*
- **Le refus de transmettre les déclarations d'accidents de service et de maladies professionnelles.***
- **Le refus d'inscription de points à l'ordre du jour des séances.***
- **Le non-respect des délais réglementaires** de transmission des documents étudiés en séance.*
- **L'absence de règlement intérieur** voté depuis le début de la mandature.*
- **Le refus de réunir un CHSCT extraordinaire** (22/07/16) demandé en conformité avec l'article 69 du décret 82-453.*



- *La non-présentation du rapport annuel obligatoire de la médecine de prévention (article 63).*
- *La non-présentation du rapport et du programme annuels prévus à l'article 61.*
- *Des problèmes liés à la diffusion des procès verbaux.*

*Par conséquent, conformément à l'article 5-5 du décret 82-453 modifié, les représentants des personnels au CHSCT sollicitent l'intervention de l'inspection du travail, puisque le recours à M. l'inspecteur santé et sécurité au travail a été refusé et n'a donc pas permis de lever le désaccord. »*

Nous joignons également le courrier du 3 juillet 2017 de Madame la Directrice Académique des Services de l'Éducation Nationale, Présidente du CHSCT, et nous nous tenons à votre disposition pour vous communiquer toutes informations utiles à la compréhension et à l'examen de ce dossier.

Dans l'attente de vous lire, veuillez croire, Monsieur le directeur, à notre parfaite considération.

Les membres titulaires CGT, FO et FSU du CHSCT



# **Cgt Cereq : expertise CHSCT et oser regarder vraiment ce qui nous attend à Chateaur-Gombert !**

Le recours à l'expertise, lors d'un changement d'ampleur affectant les conditions de travail, constitue l'une des prérogatives des CHSCT.

Au Céreq, les représentant·es du personnel souhaitent voir cette expertise se concrétiser au plus vite, afin d'avoir **une vue plus précise des conditions de vie et de travail qui découleront de l'implantation à l'ECM**, comme des conditions de préparation du déménagement et de l'installation.

A cet effet, **le CHSCT a voté deux avis** lors de la séance de mai 2017, l'un entérinant le principe de l'expertise et en définissant le cahier des charges et le second désignant un cabinet pour y procéder. Ainsi, le CHSCT pourra ensuite se prononcer sur le projet de relocalisation en bénéficiant d'un apport d'informations et de connaissances particulièrement ciblées sur les enjeux des relations entre travail et santé.

Immédiatement, la direction du Céreq a mis en place des **manœuvres dilatoires**, arguant d'abord d'un avis de la DGAFP établissant que le choix du cabinet d'experts devait faire l'objet d'une mise en concurrence, puis, sans consultation du CHSCT, en lançant l'appel d'offre. Elle se préparait à le conclure avec un cabinet différent de celui désigné par le CHSCT, unique répondant au marché...

Devant la réaction des mandaté·es syndicaux, le directeur a, la veille de son départ, décidé de surseoir à cette dernière décision. Nous sommes maintenant en attente de la convocation d'un CHSCT extraordinaire lors duquel nous reviendrons sur cette procédure.

Les mandaté·es CGT et CFDT au CHSCT ont alerté en septembre le Secrétaire général et le CHSCT du ministère de l'éducation nationale pour dénoncer les **pratiques d'entrave à l'exercice du droit syndical** et obtenir le rétablissement des prérogatives du CHSCT. Leur réponse nous parviendra-t-elle par la voix d'une nouvelle direction ?

Près d'un mois après le départ du directeur en titre, la question se pose toujours... Quoi qu'il en soit, il s'agit de **s'engager dans une démarche d'expertise répondant à des exigences méthodologiques particulières, à laquelle le personnel devrait être associé**. La relocalisation avec l'ECM, un dossier qui n'a pas fini de rebondir !

# Le congrès de la CGT FercSup sur le Travail

## Des personnels reconnus dans leur travail

Après les lois LRU-Pécresse (2007) et LRU-Fioraso (2013), l'accession aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE) et la montée en puissance de la Conférence des Présidents d'Université (CPU), les dernières années ont été marquées par les **restructurations brutales et de grande ampleur, fusions et création des Communautés d'universités et d'établissements (ComUE)**. Le brouillard se lève sur l'ampleur du champ de ruines : **mutualisations et mobilités forcées, effondrement du pouvoir d'achat, désorganisation du travail, épuisement et explosion des collectifs de travail, perte de sens et mise à sac du service public, augmentation de la précarité en dépit d'une loi Sauvadet censée la résorber, application brutale de « méthodes managériales », déni du réel du travail par les directions...**

Dans ces conditions, quel avenir pour les travailleuses et travailleurs du secteur ? Resterons-nous encore longtemps dans la Fonction publique d'État, devant les menaces de transfert à la Territoriale (cf. Association des Régions de France) ? Si oui, dans quelles conditions ? Pourquoi ce calme social persistant qui règne dans les universités depuis les mobilisations de 2007 et de 2009 ?

Rarement de telles inquiétudes, partagées par l'ensemble des travailleuses et travailleurs de l'ESR, n'auront été aussi palpables.

**Le ministère** de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MENESR) **méprise ses travailleuses et travailleurs**. Il le montre régulièrement par des décrets dérogatoires, que ce soit en temps syndical, en grille-salaire-indemnitaire, ou encore en moyens spécifiques (CHSCT). Notre corpus revendicatif, initié dans chacun de nos syndicats d'établissements CGT FERC Sup, doit à la fois permettre aux travailleuses et aux travailleurs :

- de **redonner du sens à leur métier,**
- et de **recréer des perspectives à leur travail,**
- d'**affirmer leur dignité au quotidien,**
- de **pouvoir se reconnaître dans la qualité du travail effectué,**
- de **bénéficier de traitements et salaires à la hauteur de leurs qualifications,**



- de travailler dans des conditions et avec un environnement de travail sain et satisfaisant,
- de faire reconnaître les prérogatives de leurs organisations syndicales.

Au travail, dans le syndicat, nous devons reprendre le temps de discuter, de débattre, de nous organiser, de décider de nos actions, de nos priorités, en nous dégageant du calendrier imposé par l'administration, de la gestion des urgences, pour construire nos initiatives.

Au cœur du travail, de notre travail, nous devons mener et gagner la bataille du temps...

### Retrouver du sens au travail, renouer avec les valeurs de la Fonction publique

Pour nombre d'entre nous, la frustration de ne pouvoir réaliser notre travail, le sentiment de ne pouvoir réaliser correctement notre travail et d'avoir les moyens d'assurer les missions de service public qui nous sont confiées sont grandissants. L'appauvrissement des contenus et la perte de sens de notre travail, la mise en concurrence avec le privé (externalisations, privatisation rampante, sous-traitance...), l'introduction de techniques managériales brutales issues des grands groupes du privé, les suppressions de postes et le nombre croissant de collègues précaires qui ne passent que quelques mois dans l'établissement, sont parties intégrantes du mal-être au travail, de cette souffrance au travail dont on parle tant et que l'administration minimise, en individualisant les situations de travail, sous l'appellation générique de Risques psycho-sociaux (RPS).

La généralisation des outils numériques, sous l'égide des directions et au service de politiques toujours défavorables aux agents, participe de cette désorganisation du travail. L'instantanéité des échanges conduit à une généralisation de « l'urgence permanente ». Parce qu'une demande a été faite par email plutôt que lors d'une réunion de service, il semble évident qu'elle doit être exécutée en priorité. La multiplication des interfaces de « gestion des tâches », de « distributeurs de tickets » favorise la structuration du travail « à l'acte » ou « à la tâche ». À l'inverse, l'interaction directe entre travailleurs diminue, les moments d'échanges collectifs sur le quotidien s'estompent au profit de la réunionite...

Dans l'évolution de carrière, l'importance croissante accordée aux fonctions d'encadrement, toutes catégories confondues, au détriment de la reconnaissance des métiers et des qualifications, conduit au développement de pathologies (épuisement au travail, dépression...) qui ont pour origine des causes socio-

organisationnelles, (augmentation des mobilités, polyvalence, pressions...). Dans le même temps, **les collectifs de travail sont démembrés, l'urgence permanente, l'« excellence » sont élevées au rang de paradigme organisationnel. La parole des travailleuses et des travailleurs s'éteint avec la disparition des espaces et des moments collectifs au travail.** Cette désorganisation généralisée et systématique du travail conduit, pour ce qui est des agents de statut ITRF, nos employeurs à basculer les collègues d'une Branche d'Activité Professionnelle (BAP) à l'autre, sans leur demander leur avis, sans réfléchir à leurs qualifications, leurs expériences professionnelles et leurs perspectives de carrière.

## Travail-Santé

L'arrivée des Comités Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) s'est parfois accompagnée de nouveaux moyens matériels et humains mais cela n'a globalement pas permis d'établir le rapport de force permettant de tordre le cou aux pratiques de nos employeurs, alors que les bâtiments de nos établissements et les outils de travail vieillissent dangereusement, que les violences physiques et psychiques se multiplient.

Faute de moyens et de volonté politique, la situation de la médecine de prévention, déjà pitoyable, atteint un niveau de délabrement catastrophique. Les visites médicales obligatoires et réglementaires, déjà mal assurées, disparaissent, comme les visites de reprise. Médecins et infirmières sont en surcharge de travail. L'obligation d'organiser les services de santé au travail incombe à l'employeur. Nous devons créer les conditions pour que cette obligation soit effective.

S'agissant des moyens, jusqu'à la publication du décret n°2016-1403 du 18 octobre 2016 par le ministère de la Fonction publique, les directions d'établissement ont nié purement et simplement le droit aux mandatés CGT d'être formés par leur organisation syndicale. Les mandatés CHSCT des syndicats de l'Union doivent exiger et obtenir d'être formés par la CGT et en particulier par les formateurs de l'Observatoire fédéral des conditions de travail (FERC OFCT) avec lesquels une formation a été spécialement conçue. De plus, au printemps 2016, malgré l'opposition unanime des organisations syndicales, le ministère de l'ESR, refusant de voir la réalité et la variété des risques auxquels sont exposés les travailleuses et les travailleurs, a décidé de s'exonérer de la possibilité de majorer le contingent annuel d'autorisations d'absence prévu par l'article 75-1 du décret du 28 mai 1982 modifié lorsque des critères géographiques et des risques professionnels particuliers le justifient.

Mais, en posant une démarche syndicale collective, nous pouvons avancer. Le CHSCT reste trop souvent perçu comme une instance représentative des

personnels (IRP) constituée d'experts. La dimension politique de ce mandat échappe encore trop souvent à notre syndicalisme.

Sans désespérer (plusieurs décennies ont été nécessaires à nos camarades du privé pour bousculer l'employeur via les CHSCT), comment continuer d'avancer sur ces questions clés ? Cela passe par la formation syndicale à ce mandat via la FERC CGT et par le contact avec nos Unions Locales et Unions Départementales CGT.

Cela doit nous permettre de rappeler à nos employeurs :

- **leur obligation de garantir la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés au travail (physique et mental).**
- **Leur obligation d'adapter le poste de travail à l'agent et non l'inverse !**
- **Leur obligation de former les travailleuses et les travailleurs au poste et de les informer, y compris via le CHSCT.**
- **Leur obligation d'entretenir des locaux sains, tempérés, non pollués, non amiantés.**

En constatant chaque atteinte à la santé, en s'appuyant sur le CHSCT, en rédigeant et adoptant méthodiquement avis et projets, nous arriverons ainsi à constituer les bases d'une démarche juridique quand un de nos employeurs aura failli à ses obligations.

Aujourd'hui, plusieurs décrets d'application de la loi El Khomri ont été publiés. En ce qui concerne la médecine du travail, la visite d'embauche faite par le médecin du travail (salaire protégé) est remplacée par une « visite d'information et de prévention » faite, certes, « sous l'autorité du médecin du travail », mais par « un collaborateur du médecin » (infirmière, interne... qui ne sont pas des salariés protégés), ce qui a son importance en termes d'indépendance de la médecine du travail. La surveillance périodique passe de 2 ans à 5 ans (avec interrogatoire infirmier et non plus visite médicale) et, dernier exemple, la contestation de l'avis médical (en majorité, adaptation de poste) ne sera plus du ressort de l'inspecteur du travail. C'est pourquoi nous continuons à revendiquer son abrogation et à en combattre les applications précises.

## Émancipation

La misère n'est pas que financière. Elle est aussi dans l'isolement et la perte des repères collectifs. En conséquence, la connaissance, l'attachement aux statuts et aux missions de service public s'estompent, ce qui arrange l'employeur public qui

n'a de cesse de chercher à remettre en cause ces missions assurées par des fonctionnaires d'État.

C'est un rôle primordial de notre syndicat de combattre, notamment par la formation syndicale, ce délitement des valeurs de la Fonction publique et des garanties apportées par ses statuts.

Le temps consacré au travail ne doit pas être un temps perdu pour la travailleuse et le travailleur. Par la discussion au sein du collectif de travail, par l'accès à la formation professionnelle, par l'accès à la culture sur le lieu et le temps de travail, le travailleur de l'ESR doit construire sa propre émancipation.

### **La CGT FERC Sup travaille et lutte :**

- pour qu'aucune atteinte à la santé ou à la sécurité des travailleur·ses ne reste ignorée et donc impunie.
- Pour la formation des syndiqué·es et des travailleur·ses sur leurs droits et sur les responsabilités civiles et pénales de l'employeur.
- Pour construire le collectif syndical et le collectif des travailleur·ses conscients de leurs droits, de leurs recours et des avancées à conquérir par l'action collective.

### **La santé au travail ne se négocie pas !**

---

### **La CGT FERC Sup revendique**

- Des services de médecine du travail (indûment appelés « médecine de prévention ») dans chaque établissement avec les moyens nécessaires (médecins, personnels infirmiers, administratifs, budgets, bâtiments) pour garantir une visite médicale annuelle pour tous les travailleurs sans préjudice des autres obligations du service (visite, adaptation des postes...).
- Garantir l'indépendance du médecin du travail.
- Des moyens pour permettre aux CHSCT de fonctionner au sein d'établissements qui réunissent la totalité des risques identifiés, plus des risques nouveaux : temps spécifiques, local CHSCT équipé, moyens d'information... Pour les établissements fusionnés, mise en place de CHSCT spéciaux de plein exercice (par site).

- Une formation réglementaire obligatoire dans le mandat d'au moins cinq jours assurée par l'organisation syndicale des mandaté-es.
  - Face à la désorganisation généralisée et systématique du travail, il est primordial de lui redonner un sens, par la reconnaissance des métiers et des qualifications des travailleurs et travailleuses et par l'obligation de faire évoluer leurs carrières. Les missions du service public doivent être en accord avec les besoins et non avec les budgets.
- 

## La bataille du temps

### Le temps de travail, le temps du travail, le temps au travail

Quinze ans après l'adoption de la loi sur l'annualisation du temps de travail qui, en contrepartie, fixait la durée légale du travail en France à 35h hebdomadaires, la CGT, seule, porte aujourd'hui le débat sur les 32h hebdomadaires.

Le temps de travail est une notion étroitement liée à l'organisation du travail.

Ce temps recoupe des réalités très différentes selon les époques et les métiers.

Depuis la révolution industrielle, la notion de temps de travail est associée à la productivité, les travailleurs et les travailleuses étant assimilés à des machines dont le temps de travail est le temps durant lequel ils produisent effectivement quelque chose. Le « management » s'efforce en permanence d'augmenter au maximum ce temps « réellement productif », depuis le taylorisme, puis le fordisme, le toyotisme et aujourd'hui le *lean management*, aboutissement actuel d'une conception mécaniste de l'individu au travail.

Or, notre temps de travail, c'est le temps que nous passons sur notre lieu de travail pour être en capacité de réaliser notre travail.

L'organisation et les luttes des travailleurs ont permis d'inclure des espaces de temps « non-productifs », vestiaire, douche, pause..., mais également formation, discussion, information, culture... Cette dimension d'un temps au travail qui permette à chacun de se construire est, bien entendu, occultée par nos employeurs mais elle est trop souvent oubliée ou négligée par nos collègues, voire... par notre propre organisation syndicale !

Dans le même temps, le temps partiel imposé se développe et touche d'abord les plus précaires : seuls 65 % des agents non-titulaires (ANT) sont actifs à temps plein. S'y ajoutent parfois d'autres formes de temps contraint, comme les délais de carences entre deux contrats ou les vacances payées à l'année.



Reprendre la main sur notre temps au travail, dans un contexte politique réactionnaire qui vise à l'augmenter (rapport Laurent en mai 2016 pour la Fonction publique) peut être une des conditions pour renouer avec un syndicalisme de conquêtes.



---

## LE DOSSIER...

---

### La CGT UPMC tracte contre le harcèlement sexuel

Avertissement : ce tract fait suite à la décision de l'UPMC de ne pas titulariser une collègue lors de la CPE de septembre et d'un courrier adressé au président de l'université par les secrétaires généraux du syndicat.

Au cours des différentes émissions de télévisions sur le harcèlement sexuel un triste chiffre a été rappelé : **95% des femmes qui dénoncent une situation de harcèlement sont licenciées**. L'université Pierre et Marie Curie ne fait pas exception.

Une collègue recrutée suite à un concours comme technicienne stagiaire à l'UPMC est affectée à l'UFR de médecine. A la fin de son stage, la direction de l'UPMC convoque la commission paritaire d'établissement (CPE) pour demander le renouvellement de son stage. Au cours de la CPE, les élus CGT découvrent en cours de séance que la direction demande la non titularisation de la collègue, entraînant son licenciement si validation par la CAP nationale. Il lui est reproché une mauvaise volonté à s'intégrer dans le service tout en soulignant ses compétences professionnelles et ses qualités pédagogiques avec les usagers.

Le manque de loyauté de la direction est évident. Imaginez que vous êtes convoqué - e pour une amende pour excès de vitesse et qu'on annonce que vous ferez 10 ans de prison. Dans ces conditions, il est difficile de préparer correctement sa défense.

Mais la CPE n'avait pas tous les éléments pour prendre la décision de non titularisation.

La collègue devait aller dans un atelier pour y récupérer du matériel et pour y travailler. Elle devait supporter sur les murs les images pornographiques insupportables.

Imaginez la réaction des usagers ou des personnes extérieures à l'UPMC entrant dans cet atelier en présence de notre collègue. Imaginez la situation humiliante, dégradante dans laquelle se trouve alors une femme.

Dans son bureau, on pouvait aussi lire une phrase salace à connotation sexiste, sur un mur juste derrière son écran. Des arrêts de travail provoqués par des règles hémorragiques - arrêts donc réguliers - ont été, dans ce climat, une source d'incompréhension des collègues qui sont tous des hommes.

Ce qui est surprenant et foncièrement inadmissible ce sont alors les rumeurs répandues, y compris dans le service qui aurait pu l'accueillir dans le cadre du renouvellement de son stage, faisant de notre collègue une « **handicapée à problèmes** », avec qui, il serait difficile de collaborer.

Le summum de la mauvaise foi de la direction est de faire croire qu'il n'y aurait pas de poste sur l'université, alors que sa compétente est reconnue "par son chef de service, dans un domaine où le service public a du mal à recruter". Son responsable lui a fait croire par ailleurs que l'insistance des élus CGT à la défendre, leur pugnacité serait la cause de son licenciement.

Cette attitude est inacceptable et irresponsable. Nier ainsi la responsabilité de la parité administrative dans la décision est déloyal et immoral. **Aucun élu syndical n'a voté la non-titularisation.**

Nous avons rappelé à la présidence de l'université que le harcèlement sexuel est une **attitude discriminatoire** fondée sur le sexe qui, entre autres, **porte atteinte à la dignité** en raison de son caractère dégradant ou humiliant ou créé à l'encontre d'une personne une situation intimidante, hostile ou offensante. Il recouvre toutes les expressions et les comportements qui méprisent dévalorisent et discriminent les femmes.

De plus, il rend nulle toute décision sur la carrière du fonctionnaire.

Le harcèlement sexuel est aussi un **délit pouvant être puni de 2 ans de prison et 30000€ d'amende.**

**RAPPEL DE LA LOI** : l'article 6 ter de la loi n°92-1179 du 2 novembre 1992 dispose que : "Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :

a) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

b) Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire :

1° Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris, dans le cas mentionné au a, si

les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;

2° Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;

3° Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas."

**Le président est responsable de la santé et la sécurité des agents de l'UPMC.** S'il y a un cas avéré de harcèlement sexuel il est obligé d'intervenir.

Malgré toutes les informations fournies par la collègue et la CGT la direction de l'université persiste dans son refus de titularisation de notre collègue. La seule mesure prise est de demander que les dessins et l'inscription soient effacés alors que notre collègue, elle sera bientôt sans emploi.

- La CGT exige la titularisation de la collègue dans un service de l'UPMC.
- Nous irons jusqu'au bout des démarches syndicales, administratives et juridiques pour rétablir la collègue dans ses droits. Nos élus à la CAP nationale interpellent le ministère.



**Des milliers de femmes témoignent des violences sexuelles qu'elles ont subies. Ces témoignages ne doivent pas rester sans suite. Le projet de loi annoncé par le gouvernement doit contenir de vraies mesures pour lutter contre les violences, en particulier, celles qui se produisent au travail.**

## **1. REFUSONS LE SEXISME QUOTIDIEN**

Volontaires ou plus souvent issus de stéréotypes et préjugés véhiculés par les hommes comme par les femmes, les propos sexistes ont pour conséquence d'entretenir la différenciation et la hiérarchie des sexes. Ils conduisent à nier le professionnalisme des femmes en les considérant d'abord comme des femmes avant de les traiter comme des collègues.

**Quelques exemples** • Les commentaires sur le physique ou la tenue des femmes, qui n'ont rien à faire dans un cadre professionnel ; les « blagues » graveleuses qui instaurent un climat pesant et malsain ; les femmes en responsabilité à qui on fait des reproches que l'on ne ferait pas à des hommes (« autoritaires », « hystériques », « promotion canapé »...).

### **LA CGT PROPOSE**

- Exiger que le règlement intérieur de l'entreprise ou de l'administration définisse le sexisme et bannisse les comportements et propos sexistes, comme ceux racistes et homophobes
- Mettre en place une formation des managers et personnels encadrants
- Évaluer le sexisme avec un questionnaire annuel auprès des salariées

## **2. GARANTIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL NON SEXISTE**

Les images dégradantes, calendriers, fond d'écran... qui font de la femme un objet sexuel n'ont rien à faire dans un cadre professionnel ! De même, notamment dans les métiers qui comptent peu de femmes ou d'hommes, il est important de garantir à chacune et chacun des vestiaires et sanitaires qui assurent l'intimité.

### **LA CGT PROPOSE**

Les négociations sur l'égalité femmes/hommes doivent permettre d'imposer un environnement de travail non sexiste.

## **AU TRAVAIL COMME DANS LA VIE SEXISME ET VIOLENCE CA SUFFIT**



### 3. LUTTER CONTRE LES VIOLENCES

Chaque année, des milliers de femmes sont victimes de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle (comme une main aux fesses par exemple) ou encore de viol sur leur lieu de travail. L'employeur a l'obligation de garantir la santé et la sécurité des salarié·es, il est donc de sa responsabilité d'empêcher que des salarié·es en soient victimes sur leur lieu de travail. Les victimes ou témoins ne peuvent subir de représailles, les agresseurs doivent être sanctionnés.

#### LA CGT PROPOSE

- Mise en place d'un lieu d'accueil et d'une procédure de signalement garantissant la confidentialité et la rapidité de réponse
- Pour les femmes victimes de violence de la part de personnes extérieures (clients, usagers, patients...) prise en charge des frais de justice par l'employeur qui doit se porter partie intervenante, changement immédiat de poste pour ne plus être en contact avec l'agresseur
- Sanction des agresseurs
- Mise en place d'une éducation non sexiste et de campagnes contre les stéréotypes.

#### LES CHIFFRES

##### Au travail

- 8 viols ou tentatives de viol ont lieu, chaque jour, sur les lieux de travail ;
- 20% des femmes ont été victimes de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle ;
- 80 % des femmes salariées considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes.

##### Dans la vie

- 1 femme meurt tous les 2 à 3 jours sous les coups de son conjoint ou ex conjoint ;
- toutes les 7 minutes, 1 femme est violée en France.

### 4. PROTÉGER LES VICTIMES

Commises sur le lieu de travail ou dans le cadre privé, les violences contre les femmes ont de graves conséquences physiques et psychiques et peuvent entraîner de l'absentéisme, des difficultés de concentration, des sautes d'humeur... Souvent, pour les femmes victimes, c'est la double peine : après les

violences, la perte du boulot. Il est donc indispensable de les protéger pour garantir leur droit au travail.

### **Non à la loi du silence !**

Si vous êtes victimes ou témoins de violence sexiste, ne restez pas seul·e.

Parlez-en :

- au·à la délégué·e du personnel, à un·e élu·e CHSCT ou à un·e militant·e CGT qui pourront vous aider ou vous accompagner ;
- appelez le 3919 (appel gratuit et anonyme) ;
- à des associations spécialisées - voir la liste sur [stop-violences-femmes.gouv.fr](http://stop-violences-femmes.gouv.fr)

### **LA CGT PROPOSE**

- Protéger et accompagner les salariées victimes de violences conjugales ou de violences au travail : garantir le maintien dans l'emploi et la mise hors danger (mutation, changement de poste, réduction ou réorganisation du travail, possibilité de démissionner sans préavis ou de suspendre leur contrat de travail en bénéficiant des allocations chômage).

Éviction du conjoint ou ex-conjoint violent s'il travaille sur le même lieu que la victime ; faciliter l'accès au logement et à l'emploi pour les femmes victimes de violences ; renforcer les lieux d'accueil dans les commissariats et la formation des personnels, renforcer les moyens des associations.



# Violences faites aux femmes: initiatives syndicales

(source: article du journal [santé et travail](#))

A l'occasion de la journée mondiale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, les centrales syndicales ont pris plusieurs initiatives. Elles ont aussi adressé un texte commun au Premier ministre en vue d'une norme internationale.

L'Organisation internationale du travail (OIT) va créer une nouvelle norme contre la violence et le harcèlement au travail d'ici 2019, à l'occasion du centenaire de l'institution. Les centrales syndicales françaises se mobilisent pour que le gouvernement clarifie sa position avant l'ouverture des discussions à Genève en juin prochain, en incluant notamment les violences sexuelles et sexistes faites aux femmes. Ainsi la CFDT organisait-elle une journée le 21 novembre dernier sur ce thème, la CGT le lendemain. Au cours de celle-ci, l'ancien leader de la centrale de Montreuil, Bernard Thibault, aujourd'hui représentant des salariés français au conseil d'administration de l'OIT, a fait le point sur la future norme.

## Pour une convention fondamentale

La discussion achoppe déjà sur la forme. Première option, la recommandation permet de mettre en place des instruments de *soft law* et d'accompagner les Etats et les acteurs sociaux sur les politiques de prévention des violences et de protection des victimes à mettre en œuvre. En comparaison, **la convention est plus contraignante, car elle engage les Etats sur des contrôles et ouvre la possibilité de porter plainte au niveau de l'OIT.** Le gouvernement a confirmé la position française prise en 2014 en faveur d'une convention. Mais certains défendent la possibilité d'aller plus loin. Et ce, soit en créant une convention assortie d'une recommandation, soit en optant pour une convention fondamentale, qui, par nature, serait d'application universelle avec ou sans ratification. Selon Bernard Thibault, « *on pourrait défendre syndicalement la création d'une 9<sup>e</sup> norme fondamentale, car la violence sexuelle pose la question du respect des droits humains et de la dignité de la personne, au même titre que le travail des enfants* ».

**« 95 % des victimes au travail sont des femmes »**

Enfin, la nouvelle position française pêche sur le fond. L'ensemble des syndicats français affiliés à la Confédération syndicale internationale (CGT, CFDT, CFTC, FO) dénonce une position a minima. Ils ont interpellé le Premier ministre, Edouard Philippe, dans deux courriers communs datés des 21 septembre et 17 novembre derniers. Les centrales reprochent au gouvernement de refuser « *toute approche spécifique des violences fondées sur le genre* », alors que « *les violences et le harcèlement touchent spécifiquement les femmes* ». Et les

chiffres témoignent de la nécessité d'avoir une « approche systémique ». En France, dix viols ou tentatives de viol sont commis chaque jour sur le lieu de travail (Insee, 2007) et 20 % des femmes déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail (Ifop, 2014). « Quand on refuse d'identifier les violences basées sur le genre, on se cache derrière son petit doigt, car 95 % des victimes au travail sont des femmes », déplore Bernard Thibault. Les centrales syndicales regrettent le manque d'ambition et en appellent à la responsabilité du gouvernement, d'autant plus qu'à l'OIT « la France fait partie de ces pays qui donnent le la », précise l'ancien leader de la CGT.



# La Cgt Educ du 45 sur le droit de retrait

## Droit de retrait et administration - Contre-argumentaire à l'employeur

**1<sup>er</sup> argument de l'employeur** : « le droit de retrait ne s'applique pas dans la Fonction publique. »

Faux. Le droit de retrait est transcrit dans les décrets de la Fonction publique. Il est issu de la **directive européenne de 1989, non dérogoratoire et supérieure au droit français**. Il fait partie des outils nécessaires à l'évaluation des risques professionnels.

**2<sup>e</sup> argument de l'employeur** : « Le droit de retrait n'est pas collectif. »

Oui. Il convient d'être vigilant et de poser le droit de retrait individuellement, de façon orale d'abord, puis écrite, à remettre à son supérieur hiérarchique. Mais rien n'empêche, au contraire, de poser un droit de retrait à plusieurs. Un exemple : un droit de retrait a été posé individuellement par sept professeurs (qui avaient cours à ce moment là), suite à une collègue victime de gestes déplacés et exercé au regard de l'absence de réponse de la hiérarchie qui a banalisé l'événement. Le lendemain, la décision est prise par la hiérarchie de sanctionner. Il vaut mieux doubler l'écrit : une fois la hiérarchie alertée, il faut aller inscrire les motifs du droit de retrait dans le registre SST qui est dédié aux dysfonctionnements de l'exercice du travail. Les représentants du personnel peuvent le prolonger par un droit d'alerte, qui sera consigné dans le registre des dangers graves et imminents (RDGI).

**3<sup>e</sup> argument de l'employeur** : « La jurisprudence donne droit, sous le contrôle du juge, à un regard de l'employeur sur le droit de retrait ».

Oui. Mais un employeur ne peut menacer de sanction un personnel qui a posé son droit de retrait, encore moins retirer du salaire. Lorsqu'un salarié exerce son droit de retrait, la loi lui demande seulement d'avoir « **un motif raisonnable de penser** » que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Elle n'exige pas une cause réelle de danger, l'apparence et la bonne foi suffisent. Ainsi le juge contrôle uniquement le caractère raisonnable du motif et non la réalité du danger. Le salarié a droit à l'erreur (arrêt de la cour de cassation Precilec 11 décembre 1986, circulaire n° 93/15 du 25 mars 1993 - Circulaires.gouv.fr).



**4<sup>e</sup> argument de l'employeur** « Le droit de retrait ne doit pas mettre en danger les usagers » (notamment les élèves).

Effectivement, lors du dépôt d'un droit de retrait, il convient de ne pas mettre en danger les élèves. Le plus simple est d'adopter les mêmes consignes que pour une alerte incendie : mettre les élèves dans la cour sous la responsabilité de la vie scolaire, informer la vie scolaire des faits. Dans tous les cas de figure, il appartient à l'employeur de donner des procédures, des consignes claires.

**5<sup>e</sup> argument** : L'employeur considère que le : « Droit de retrait a été posé de manière abusive. »

Non. - La loi n'exige pas une cause réelle de danger, l'apparence et la bonne foi suffisent. Ainsi le juge contrôle uniquement le caractère raisonnable du motif et non la réalité du danger. Par ailleurs, les fiches registres santé et sécurité au travail (d'où leur intérêt juridique fondamental) sont là pour témoigner qu'il ne s'agit pas d'un abus. Elles viennent en amont des faits, pour prévenir l'employeur des différents dysfonctionnements non pris en compte. Elles témoignent ainsi des motifs raisonnables pour déposer le droit de retrait.

**6<sup>e</sup> argument** : En définitive pour l'employeur, il n'y a pas de danger grave et imminent car nous ne sommes pas à l'article de la mort.

Non. Cela renvoie au droit, site du ministère du travail qui expose très bien de quoi il s'agit. C'est le salarié qui considère s'il estime que la situation relève du danger grave et imminent, le caractère imminent n'est pas forcément immédiat, dans l'instant. C'est le cas de l'amiante mais aussi d'un fauteuil de bureau mal adapté. La Cour de cassation a ainsi admis le retrait d'une salariée non mandatée dont le poste ne comportait pas de siège aménagé, ni de repose-pied, sans examiner si le poste constituait réellement un danger, considérant que la déformation physique représentait un risque suffisamment grave.  
<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Danger-grave-et-imminent.html>

**Donc à quel moment peut-on considérer qu'une personne est en danger grave et imminent** (soumise à un ou des faits touchant à son intégrité physique et morale) ?

C'est au salarié seul d'évaluer la gravité de sa situation (sans mise en danger d'autrui).

**7<sup>e</sup> argument de l'employeur** : « le salarié s'expose à un rappel de traitement et à une sanction disciplinaire ».

Il convient de déposer le droit de retrait dans les règles de l'art :

- **avertir** sa hiérarchie par écrit (brièvement : nom, lieu, date, situation concrète qui génère le danger),
- **sécuriser** les usagers,
- **quitter** son poste mais pas le lieu de travail sauf pour
- **consulter** immédiatement son médecin et faire attester du lien avec le travail (code sécurité sociale).

**Pour conclure, la directive européenne de 1989, le code du travail L4121 imposent** : le travail **doit être adapté à l'Homme, obligation non dérogatoire**, qui s'impose à tout employeur y compris dans le public. Tout employeur a obligation d'évaluer les risques pour les éliminer, doit offrir des lieux de travail sains et sécurisés, former au poste et à ses risques professionnels.

**Serait-il plus facile de s'indigner d'un suicide au travail plutôt que de le prévenir ?**



## 400 médecins du travail poursuivis chaque année par les employeurs

Une disposition réglementaire permet, depuis 2007, aux employeurs de poursuivre, devant l'ordre des médecins, des praticiens qui auraient établi un lien entre la pathologie du patient et ses conditions de travail dans leurs certificats.

Une thèse de médecine, récemment publiée, a évalué ces plaintes et leurs conséquences entre 2011 et 2015.

Il en ressort :

- ▶ qu'entre 2011 et 2015, les plaintes d'employeurs ont doublé alors que les autres motifs de plaintes restaient stables ;
- ▶ que, chaque année, 400 médecins sont poursuivis (dont 100 médecins du travail) ;
- ▶ qu'environ 220 médecins seront « conciliés » avec un employeur, c'est-à-dire généralement contraints de supprimer le lien santé-travail de leur écrit médical ;
- ▶ qu'un quart des plaintes (55 médecins/an) déclenche la convocation à la chambre disciplinaire régionale de l'ordre des médecins.

Ces chiffres confirment le scandale dénoncé par le collectif UGICT des médecins du travail depuis des années. Avec ces plaintes, les employeurs mettent sous pression les médecins du travail pour les empêcher d'exercer dans le seul intérêt de la santé des salariés-patients et de pouvoir imposer des changements de poste, d'organisation ou d'environnement de travail.

**En occultant leurs causes, les employeurs veulent se dédouaner de leurs obligations en matière de santé et de sécurité.**

L'UGICT CGT, aux côtés d'un collectif de défense de la médecine du travail et des droits des salariés à la réparation de leur préjudice, a déposé une requête devant le Conseil d'Etat pour supprimer la possibilité de plainte des employeurs devant le Conseil de l'ordre et appelle la Ministre de la santé à supprimer cette disposition pour garantir une vraie médecine du travail et une médecine de soins qui puisse prendre en compte l'étiologie professionnelle des pathologies.

## COMMUNIQUÉ DE L'ASSOCIATION SMT

### Une décision lapidaire qui démontre l'embarras du Conseil d'Etat confronté aux instances d'exception des ordres professionnels

Cette décision, du 11 octobre 2017, rejette la requête de plusieurs organisations, qui avait pour but d'empêcher que la rédaction de l'article R 4126-1 du code de la santé publique permette le dépôt de plaintes d'employeurs contre un médecin ayant rédigé un certificat médical concernant un salarié. Elle ne va pas grever le bilan carbone. Elle tient en deux pages y compris les fioritures habituelles.

- Ce qui est particulièrement étonnant ici c'est la pauvreté du raisonnement juridique de cette décision qui se contente d'affirmer sans démontrer. Le rapporteur public avait ouvert la voie dans cette direction.
- Ainsi : « (...) l'adverbe « notamment », dont les requérants demandent l'abrogation, n'a ni pour objet ni pour effet d'imposer au médecin poursuivi de méconnaître le secret médical pour assurer sa défense ou de limiter son droit à se défendre (...) » constitue le motif principal de rejet de la requête. Pourquoi ? Qu'est-ce qui motive en droit cette affirmation ? Rien sur le caractère juridiquement limitatif de l'adverbe « notamment » : nous restons sur notre faim. Car, précisément, l'un des objets des plaintes d'employeur est de placer le médecin poursuivi devant une injonction paradoxale entre secret médical et volonté de justifier son certificat pour se défendre, ceci afin de l'inciter à modifier son écrit.
- Enfin, pour ne pas désespérer le·la lecteur·trice, il convient, après avoir indiqué le cheval de ce pâtre, d'en repérer les alouettes.
- Tout d'abord, il faudra dorénavant que l'employeur qui porte plainte motive explicitement qu'il est « lésé de manière suffisamment directe et certaine par un certificat ou une attestation » Ce qui, parfois, sera difficile en particulier lors de la rédaction de certificat pour accident du travail ou maladie professionnelle qui relève d'une obligation explicite du médecin par le code de la sécurité sociale.
- Enfin pour les médecins du travail la mention à l'obligation pour l'instance disciplinaire « [de tenir compte] des conditions dans lesquelles le médecin exerce son art et, en particulier, s'agissant des médecins du travail, des missions et prérogatives qui sont les leurs » éclaire le contexte. Cette formule est confortée dans les commentaires accompagnant l'arrêt sur le site du conseil (« [la décision] indique toutefois que le juge disciplinaire devra tenir compte des spécificités des conditions d'exercice du médecin du travail qui, de par ses fonctions, a accès à un grand nombre d'informations sur le fonctionnement de

*l'entreprise et les conditions de travail des salariés.»). Cela, laisse donc la possibilité pour les médecins du travail mais aussi pour les autres médecins formés à la clinique médicale du travail, de fonder leur diagnostic des causes en produisant un faisceau d'indices.*

- L'intérêt principal de cette décision décevante, sans fondement exprimé, est surtout **qu'elle pourrait ouvrir la porte à un recours devant une juridiction moins conformiste, celle de la Cour européenne des droits de l'Homme, puisque précisément le secret médical et le droit à une défense équitable sont garantis par la constitution européenne. Cela permettrait en outre de mettre en cause l'abus de pouvoir de l'ordre des médecins que constitue l'instruction des plaintes d'employeurs et le caractère d'exception des instances disciplinaires ordinaires.**





# Pétition pour le congé paternité

Aujourd'hui, en France, le congé paternité et d'accueil n'excède pas onze jours.

**Onze jours pour accueillir un enfant, c'est dérisoire. Raison pour laquelle Causette, soutenue par des hommes, des pères ou des futurs pères, réclame que le gouvernement s'empare du sujet et envisage, contrairement à ce qu'il a annoncé, une réforme de ce congé paternité.**

- **Nous demandons, a minima, que ces onze jours soient obligatoires et non optionnels. Et indemnisés comme le congé maternité. Faire de ce congé paternité une obligation lui conférerait une vraie légitimité et permettrait aux hommes de se débarrasser d'une potentielle culpabilité envers leur employeur.**
- Pour aller plus loin, nous demandons, à terme, un allongement du congé paternité à six semaines, indemnisé comme le congé maternité. Pour les femmes, huit semaines sont obligatoires, dont six après la naissance. Ce serait donc une mesure d'équité.

**Cela serait un signal fort pour l'égalité femmes-hommes et pour le bien-être de la société dans son ensemble, car :**

- Être deux au début de la vie d'un enfant n'est pas de trop pour partager les émotions et les tâches.
- Onze jours ne suffisent pas pour qu'il y ait une vraie rencontre entre le nourrisson et son père (découverte d'un nouveau rythme de vie, partage de temps affectifs, suivi médical, soins, changes, repas, toilettes).
- Entrer réellement dans la paternité précocement et prendre en charge les soins très tôt permettrait de rééquilibrer le partage des tâches et de lutter contre la charge mentale des femmes. Quand celles-ci restent à la maison pour s'occuper d'un nouveau-né, elles gèrent également le reste des tâches domestiques. Et cette habitude se poursuit.
- Cela permettrait également de limiter l'impact de la maternité sur la carrière des femmes. Si les hommes s'investissent autant que les femmes dans la prise en charge des enfants, alors celles-ci seront moins pénalisées professionnellement. À l'embauche et dans la progression de leur carrière.



# Restauration sur le lieu de travail :

## un secteur en pleine mutation !

Avec 465 millions de repas servis en 2013, la **restauration au travail** représente 15 % des repas servis en restauration collective, loin derrière l'enseignement (41 % des repas) et le domaine sanitaire et social (40 % des repas).

Bien que cela représente un chiffre d'affaire de plusieurs milliards chaque année, la restauration collective sur le lieu de travail est en perte de vitesse de près de 1 % par an. Nous sommes bien loin de l'âge d'or des années 70 où la consommation hors foyer avait une croissance de 10 % par an (chiffre d'affaire et nombre de repas servis). En regardant de plus près, on constate que la part des dépenses que les ménages consacrent à la restauration hors foyer est passée de 5,4 % de l'ensemble des dépenses de consommation à 5,1 % en 2001 (source INSEE).

Cette situation peut s'expliquer en partie par plusieurs phénomènes tels les crises successives, le chômage, le vieillissement de la population.

Les mutations du travail peuvent aussi expliquer cette tendance. Par exemple, le tertiaire qui connaît une croissance plus dynamique que les autres secteurs n'a pas autant de grandes entreprises que l'industrie. De plus, la politique sociale des directions passe davantage par le ticket restaurant que par un site de restauration sur le lieu de travail. De nombreux salariés du tertiaire ont recours à la « gamelle ».

Dans une étude publiée en 1997, près de 27 % des personnes sondées déjeunaient à l'aide d'un repas amené du domicile. On s'aperçoit dans certains cas, que ce n'est **pas lié à une désaffection du restaurant d'entreprise mais pour « réguler sa charge de travail »**. La part consacrée au déjeuner est d'environ 29 minutes et ne cesse de se raccourcir.

Les personnes sautent même parfois un repas. Dans un sondage de l'IFOP, 26 % des personnes interrogées avouaient renoncer au repas une fois par semaine. En revanche, 4 % indiquaient qu'elles ne déjeunaient pas du tout. Cela s'explique souvent par les rendements imposés par les entreprises.

Les grignotages supplantent souvent des repas équilibrés et favorisent le surpoids. Ce constat est fait par des nutritionnistes qui voient de plus en plus de personnes en consultation n'arrivant pas à réguler leurs apports journaliers.

Enfin, les besoins des salariés évoluent et cela nécessite des adaptations. Dans un entretien pour le magazine du Comité d'Entreprise de la RATP fréquence CRE,

Michel Solignac soulignait très clairement le phénomène : « *Les besoins évoluent, la population des agents de la RATP change, se féminise et les jeunes embauchés ont des attentes spécifiques. Ces salariés sont plus soucieux de leur santé, plus exigeants en matière de diététique. Ils ont aussi des goûts plus éclectiques ; ils sont habitués à zapper entre les saveurs* ».

Pour mieux appréhender les enjeux de la restauration sur le lieu de travail, INDECOSA-CGT a organisé une journée d'étude en novembre à Montreuil.



## La Cgt à l'Anact...

Monsieur le Président,

Nous avons découvert fin juillet l'existence d'un **accord-cadre avec des consultants pouvant intervenir dans les entreprises sur les conditions de travail**, les enjeux du numérique et l'évolution interne de l'agence et de son réseau, les ARACT. Cet appel à des consultants externes sur des questions allant, de l'intervention aux orientations stratégiques et organisationnelles du réseau, de notre point de vue aurait mérité d'être d'abord débattu dans le CA.

C'est ce que nous avons dit à Monsieur le directeur, dans un échange préparatoire à ce conseil. Il nous a été répondu que cet accord-cadre était plus technique que politique, notamment pour sécuriser les appels à concurrence et qu'il permette des appels d'offres plus rapides.

Nous voulons bien prendre acte de cette explication mais nous souhaitons faire part de notre grande inquiétude pour l'ANACT et le réseau et, plus généralement, pour les enjeux du travail et la manière dont il semble être traité.

Car la première explication donnée dans cet accord-cadre c'est, je cite : « *Les sollicitations de plus en plus importantes de l'ANACT et son réseau et les contraintes budgétaires nécessitent la recherche de collaborations et d'expertises externes* ». Par ailleurs, le chantier engagé sur la mutualisation est également un sujet d'inquiétude et de préoccupation, compte-tenu qu'un cadre stratégique clair n'est toujours pas défini, voire qu'un transfert de charges de l'ANACT vers le réseau, semble envisagé.

Nous avons malheureusement, depuis plusieurs années, alerté sur la baisse des dotations de l'Etat lors des CA consacrés au budget de l'agence.

Nous avons appris, comme vous, par la presse, la baisse drastique que risque de subir le Ministère du Travail passant de **15,3 milliards d'euros aujourd'hui à 13,5 en 2018 et 10,4 en 2022**. Les arbitrages définitifs auront lieu la semaine prochaine.

Cette baisse va se faire, non pas à partir des besoins et des enjeux sur le travail, mais pour contribuer à la baisse de la dette publique de la France et atteindre le dogmatique 3 % du PIB. Calcul illusoire alors que le mal travail coûte 4 points de PIB par an à notre économie. Nous tenons à rappeler que la moitié de la dette publique a été contractée pour sauver les banques lors de la crise de 2008.

L'ensemble des fonctionnaires, et particulièrement ceux de la DGT, ne sont absolument pour rien dans cette situation ; bien au contraire ils n'ont donc pas à

subir cette situation, comme nous le disions à l'époque avec sept autres organisations syndicales, « la crise c'est eux, la solution c'est nous ! ».

Cette coupe budgétaire s'inscrit en parallèle avec la volonté d'imposer une énième réforme du droit du travail dont l'efficacité pour l'emploi sera identique aux précédentes, c'est-à-dire nulle ! Réforme qui est rejetée par toutes les organisations syndicales de salariés et qui compte la fusion des IRP et par la même, la disparition du CHSCT.

Il fut un temps où notre Ministre, dans un rapport sur le bien être au travail, écrivait pourtant qu'il fallait étendre les prérogatives du CHSCT.

Bref, et pour ne pas être plus longs, dans ce contexte, nos inquiétudes pour le devenir de l'ANACT et du réseau sont loin d'être dissipées.

**Une fois de plus, au nom soi-disant de l'emploi, on sacrifie le travail alors qu'il est l'essence même de l'humanité et du vivre ensemble.** Et surtout, cela remet en cause toutes les contributions que nous avons faites ensemble (syndicats/patronats), ces dernières années au sein du COCT et qui se sont traduites, entre autres, par la réorientation de l'ANACT et un PST3 offensif sur la prévention primaire.

A bien y regarder, le Ministère du Travail risque de se transformer en Ministère de la misère sociale.

Nous n'avons sans doute pas fini d'en débattre mais vous comprendrez qu'au regard du contexte, notre vigilance, notre exigence, quant à la pérennité de l'ANACT et des ARACT n'en soient que plus renforcées.

## La pyramide de Maslow... ...selon l'idéologie du travail



BY VICISS HACKINGSOCIALBLOG.WORDPRESS.COM



# Une première étape franchie à l'ONU pour le traité sur les multinationales et les droits humains

*Nos organisations se réjouissent que les négociations en vue de l'élaboration d'un instrument juridiquement contraignant sur les entreprises multinationales et les droits de l'Homme puissent se poursuivre au sein du Conseil des Droits de l'Homme de l'ONU. Malgré de nombreuses obstructions provenant d'un certain nombre de pays, notamment de l'Union européenne, la session de négociation, tenue à Genève du 23 au 27 octobre, confirme la future rédaction d'un tel Traité international, dont les populations victimes des agissements des multinationales ont notamment besoin pour faire valoir leurs droits. La France, et l'UE, doivent s'engager pleinement et nous resterons mobilisés en ce sens.*

Plus de 200 représentant·es des mouvements sociaux, des syndicats, d'ONG, y compris des communautés affectées par les violations de droits humains par les multinationales, issus de 80 pays, étaient présents toute la semaine. Leur participation aux débats et leur mobilisation ont joué un rôle important dans la poursuite du processus.

Ce Traité contribuerait à résorber l'asymétrie inacceptable en droit international qui bénéficie aux entreprises multinationales, au détriment des droits humains fondamentaux et de l'environnement. Il participerait à faire primer les droits des peuples, les droits sociaux et le droit de l'environnement sur le droit commercial et de l'investissement, ainsi que sur les intérêts des multinationales.

Tout au long de la semaine certains gouvernements, relayant les arguments infondés des lobbies représentant les intérêts des multinationales, se sont opposés à la progression des négociations, se rendant complices des violations perpétrées par les multinationales. Nos organisations dénoncent l'attitude inacceptable de l'Union Européenne qui, en dépit d'un apparent engagement dans les discussions de fond, a tenté de saper la poursuite d'un processus attendu par des Etats, communautés, travailleurs et citoyens du monde entier.

Des centaines de députés de plus de 20 pays, du Parlement européen, ainsi que plus de 900 organisations de la société civile, dont la coalition française pour le Traité ONU ont pourtant déclaré leur soutien officiel à ce processus débuté en 2014 malgré l'opposition des pays occidentaux. En France, 245 parlementaires de tous horizons politiques ont appelé le président Macron à faire "bouger l'Europe" sur ce dossier. Alors que la loi française sur le devoir de vigilance des sociétés mères et donneuses d'ordre, pionnière en la matière, a eu une place importante dans les discussions à l'ONU, et que le ministre français de l'Europe et des Affaires étrangères, a annoncé à l'Assemblée nationale le 17 octobre que « la France sera très déterminée à faire en sorte que cette proposition de traité soit activée et puisse retenir l'attention des Nations unies », nous attendons qu'Emmanuel Macron et le gouvernement s'engagent sans réserve et poussent l'UE à s'engager pour de bon dans ce processus historique pour la protection des droits humains fondamentaux.



## La CGT se félicite des condamnations dans le dossier AZF

La cour d'appel de Paris a condamné l'ancien directeur de l'usine chimique AZF à quinze mois de prison avec sursis pour « homicide involontaire » et la société exploitante à l'amende maximale, pour leur responsabilité dans l'explosion qui avait fait 31 morts en septembre 2001 à Toulouse. La CGT se félicite de ce verdict.

Après seize ans de bataille, la cour d'appel de Paris a rendu justice aux victimes de l'explosion de l'usine Total/AZF du 21 septembre 2001. C'est bien la sous-traitance, utilisée comme moyen de dumping social, qui est la cause principale du drame.

C'est aussi la passivité de la direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (Drire), l'autorité de tutelle et le refus d'écouter les représentants du personnel, qui avaient maintes fois signalé les risques.

Pendant seize ans, c'est bien le groupe Total qui a déployé des moyens juridiques, techniques, relationnels colossaux pour ne pas être inquiété, pour renvoyer l'origine de l'explosion vers des fausses pistes, même les plus nauséabondes, pour nettoyer la scène de crime dès les premiers jours et rendre des témoins amnésiques.

Dans ces circonstances, la CGT considère comme une victoire que le tribunal ait pu prononcer une condamnation, fût-elle symbolique, par rapport à l'énormité du désastre humain et matériel.

Depuis seize ans, à toutes les étapes et sur tous les sujets, il n'y a pas eu de différence de comportement entre la stratégie de Total et sa filiale à 100 % AZF et la direction locale.

La stratégie du mystère mise en place par Total est maintenant du passé. Il est plus urgent de tirer les enseignements politiques pour qu'aucun autre accident majeur ne se reproduise. L'actuel gouvernement, à la demande du patronat, a décidé de supprimer les CHSCT et, depuis 2009, les règles protectrices du Code du travail et du Code de l'environnement sont continuellement amputées. Il faut inverser ces orientations.



# Formations syndicales

**Niveau 1 : « Bien être - santé au travail et CHS/CT » du 22 au 26 octobre 2018**

☞ Ce stage s'adresse aux militants syndicaux, élus et mandatés en Chsct et autres IRP.

Comment transformer les situations de travail pour conquérir un travail émancipateur ? Comment poser le réel du travail, comprendre ce qui est en jeu, vis-à-vis notamment de la santé, de l'emploi, de l'environnement...

Maîtriser outils et démarches pour répondre aux attentes individuelles et collectives des travailleurs. Penser et construire une démarche syndicale.

**Niveau 2 : « Être militant CGT du travail » 5 au 9 février 2018**

☞ Session réservée aux militants qui ont effectué le stage 1

Replacer le réel du travail au cœur de l'activité syndicale pour transformer le travail : analyser le réel du travail dans ses conditions et organisations ; mettre en lumière et socialiser les conduites de résistance des travailleurs face au travail empêché ; construire de l'efficacité syndicale, penser, construire au quotidien de l'émancipation sociale.

**« Agir Sentinelles du Travail OFCT » 22 au 25 mai 2018**

☞ Ce stage s'adresse à tous les syndiqués/es qui souhaitent devenir ou sont déjà sentinelles du travail.

Je constate des situations de travail qui me semblent anormales, dangereuses : qu'est-ce que je peux faire ? Il s'agit de donner des outils de compréhension et d'analyse des risques générés par l'organisation et les conditions de travail, pouvoir alerter, être source et ressource pour le syndicat ; de connaître les points d'appui, d'être un acteur de la transformation du travail impliqué dans l'action collective et organisée.

## Niveau 2 spécifique « travail et IRP » du 10 au 14 décembre 2017

☞ Ce stage s'adresse aux camarades qui ont fait le niveau 1.

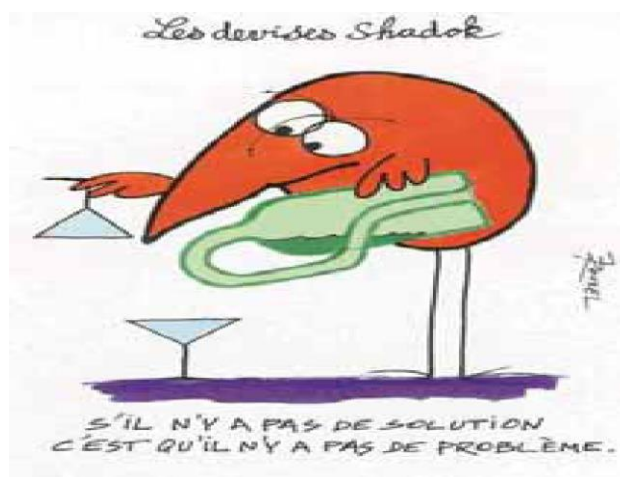
Qu'est-ce qu'un CHSCT qui fonctionne ? Le Chsct est-il un lieu de négociation ? Comment faire du CHSCT un réel outil pour les travailleurs, un véritable levier pour le syndicat ? Le Chsct au cœur de l'activité syndicale pour anticiper sur les stratégies mises en œuvre contre les travailleurs et leur travail. Syndicat, IRP et Chsct : quel travail en réseau, quelle stratégie, démarches à partir du réel pour engager des dynamiques de transformation du travail ?

## Secrétaire de CHSCT- 17 au 19 janvier 2018

☞ Ce stage s'adresse aux militants qui ont fait au moins le niveau 1 travail santé : secrétaire de Chsct, militants élus et mandatés ou futurs élus et mandatés. Comment construire de la démocratie sociale, des stratégies de transformation du travail avec les travailleurs, le syndicat pour un rôle efficace de secrétaire du Chsct ?

## Journées d'étude, formations décentralisées/formations dans le mandat Chsct

☞ Sur demande



**FERC CGT OFCT**

**Nous contacter, témoigner, questionner...**

**[changeonsletravail@ferc.cgt.fr](mailto:changeonsletravail@ferc.cgt.fr)**

263 rue de Paris, Case 544 - 93515 Montreuil cedex- ferc@cgt.fr -01 55 82



**Conditions de travail détestables ? Violences au travail ? Non-respect de vos droits ?**

## **Saisissez l'Observatoire Fédéral des Conditions de Travail**

### **BULLETIN D'ALERTE FERC CGT-OFCT**

**Date de l'alerte :**

**Objet :** Climat de violence  Agression verbale  Epuisement professionnel  Dépression

**Autre :**

**Inscrite dans le registre hygiène sécurité :** le registre des dangers graves et imminents :

(obligatoires dans tout établissement). A été posé :

**Explication** (un problème par fiche) :

**Nom de l'établissement et adresse :**

Etablissement de droit public

**Nombre de personnels concernés par le problème :**

**Catégories :**

**Domaine professionnel, métier, emploi exercé :**

**Syndicat/section :**

**Courriel :**

**Considère qu'il y a mise en danger de la vie d'autrui :**

**Existe-t-il une CHS dans l'établissement ?**

**Quelles autres instances :**

**Présence d'une sentinelle du Travail** (nom, prénom) :

Actions mises en place et/ou envisagée :