



Lettre CHSCTE n°53 - septembre-octobre 2018

lundi 8 octobre 2018, par [Bariaud](#)

SOMMAIRE :

Médecine du travail

[Droit d'alerte CGT Educ Loiret](#)

[La FERC signe l'appel de l'association des « Femmes contre les précarités, le chômage et les discriminations »](#)

[Arte interview : médecin du travail contre patron](#)

[Le conseil d'État place l'ordre des médecins en arbitre social](#)

[Repères Droit](#)

Inspection du travail

[Communiqué - Pour le respect des droits des Inspecteur·trices du travail !](#)

[Lutte de la CGT Educ Rouen en CHSCT : l'inspection du travail saisit le ministre](#)

Violences sexistes au travail

[L'impunité du harcèlement sexuel à l'université : c'est fini !](#)

[La CGT FERCSup Aix Marseille construit l'avis majoritaire du CHSCT sur la cellule "harcèlement sexuel"](#)

[OIT : le principe d'une convention contraignante est gagné](#)

[Les chefs d'États européens unis pour vider la directive "vie privée vie familiale" de son contenu](#)

Vie syndicale

[Rentrée de lutte pour la CGT Educ et l'UL nivernaises](#)

[CGT FERCSup Toulouse : le CHSCT n'est pas une boîte noire...](#)

[Chômage, précarité, santé : une enseignante chercheuse à l'UL Lorient](#)

[Lettre ouverte, ASOM : anachronique, rétrograde](#)

[Ouverture des BU le dimanche : la CGT mène le débat avec les personnels](#)

[FERCSup Pau : fusion, restructuration, malaise et mal-être](#)

[FercSup Grenoble sur la Qualité de Vie au Travail](#)

[La pause CGThé à Lille...](#)

L'actu CGT

[Le travail est malade, il faut le transformer](#)

[Première victoire contre la traite des êtres humains en milieu travail](#)

[Le livre : le travail démocratique, Alexis Cukier](#)



Septembre - Octobre 2018



Thème : Mai 68, expo CGT

[Retour haut de la page](#)

Droit d'alerte CGT Educ Loiret

- Les établissements comptent 36 944 personnels du secteur public, dont :
 - 28 946 enseignant·es
 - 7 998 personnels administratifs, entretien, service....
 - 3 937 personnels du secteur privé sous contrat (source site web académie Orléans-Tours, données février 2018)
- Il n'y a actuellement aucun emploi ETP de médecins de prévention. Seuls font office de médecins de prévention deux médecins conseil du rectorat. Or :
- la médecine exige que chaque médecin exerce une spécialité exclusive. On ne peut donc pas être médecin de prévention et médecin conseil du rectorat.
- la médecine de prévention est une spécialité « clinique » qui permet d'exercer et d'examiner chaque agent·e dans l'intérêt de leur santé.
- le médecin conseil est un conseiller de l'employeur rectorat et non celui des personnels.

Attendu que

- La santé relève des droits humains fondamentaux - OIT, convention 155 et 164 transcrites en droit français : loi de 2002- 303 du 4 mars 2002 - ; qu'aucune personne ne peut faire l'objet de discrimination quant à l'accès à la prévention : Art. L.1110-3.
- L'employeur doit garantir la santé et la sécurité de tous les travailleur·ses avec obligation de moyens et de résultat : OIT, convention 161, directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989.
- Les missions de la médecine de prévention sont réglementairement définies : évaluation des conditions de travail et étude des postes pour leur adaptation, traçabilité des risques professionnels, pénibilités, analyse des AT/MP, surveillance médicale de tous les travailleurs/euses, ...
- Les risques professionnels des établissements sont : surcharge de travail suite aux réformes successives et suppressions de postes, stress, fatigue, multiplication des agressions verbales,

physiques.

- Des RQTH, femmes enceintes, reprises de poste suite à CLM, CLD, risques professionnels particuliers... ne relèvent pas du suivi médical renforcé ou de la visite de reprise.
- Des avis du CHSCT ont constaté la carence de médecine du travail.

Droit d'alerte

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

Le Conseil syndical CGT Educ'action 45

[Retour haut de la page](#)

La FERC signe l'appel de l'association des « Femmes contre les précarités, le chômage et les discriminations »

Une femme médecin du travail sanctionnée pour avoir donné des soins à des femmes victimes de harcèlement sexuel au travail !

Depuis des décennies, les femmes ont subi sans mot dire les situations de sexisme et de harcèlement sexuel au travail, beaucoup étant contraintes de quitter leur emploi et parfois même pénalisées pour le reste de leur carrière, suite à un harcèlement. Nombre de situations de discriminations envers les femmes relevant en réalité d'un harcèlement sexuel, ne sont habituellement ni perçues ni traitées comme telles, y compris par les instances représentatives du personnel.

Cette chape de plomb du silence a commencé brutalement, depuis quelques mois, à être soulevée et fissurée, notamment par le mouvement Metoo, ceci entraînant un déferlement de témoignages et de prises de parole de la part de très nombreuses femmes dans les médias.

A la suite de cet épisode, faute de financements suffisants, l'AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail) qui joua un rôle historique dans la reconnaissance des situations de harcèlement sexuel au travail et lors de l'adoption de la première loi de 1992 visant à sanctionner celui-ci, a été totalement débordée. Ne comptant que cinq salariées juristes expertes dans ce domaine, elle a été obligée de fermer son standard et de stopper la prise en charge de nouveaux dossiers de femmes victimes.

Suite aux ordonnances Macron, les CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) sont supprimés dans les entreprises de 50 à 300 salariés, alors qu'il s'agissait de la principale instance de recours pour les femmes victimes de harcèlement sexuel. Dans les grandes entreprises de plus de 300 salarié-e-s, ces CHSCT subsisteront, mais amoindris et avec moins de moyens. De fait, le nombre des élu-e-s va diminuer et réduire les possibilités d'écoute et d'action vis-à-vis des salarié-e-s, particulièrement à l'échelle locale. La dimension de proximité des instances représentatives du personnel est très menacée pour les entreprises multi-sites, la capacité d'action supposant en outre des élu-e-s ayant des compétences dans de nombreux domaines.

L'Association Santé et médecine du travail (SMT) et le Syndicat de la médecine générale (SMG) nous informent à présent qu'une femme médecin du travail a été condamnée à 6 mois d'interdiction d'exercice, dont trois fermes, en appel par la chambre disciplinaire nationale de l'ordre des médecins, pour avoir donné des soins médicaux et apporté un appui à deux femmes harcelées sexuellement au travail. Pour nous, associations féministes, le message délivré par l'ordre des médecins est très clair : il s'agit d'interdire à nouveau toute possibilité, pour une femme, de faire reconnaître une situation de harcèlement

sexuel, en permettant qu'une enquête objective puisse être menée. Connue depuis longtemps pour ses prises de position archaïques, cette instance créée sous le régime de Vichy, a déjà sanctionné plusieurs médecins du travail, interdits d'exercice juste parce qu'ils faisaient correctement leur travail en établissant un lien entre la dégradation de l'état de santé d'un(e) salarié(e) et ses conditions de travail, ce qui déplait au patronat. L'ordre des médecins fait ainsi à présent le choix, envers et contre tous, de défendre le patronat - autorité très majoritairement patriarcale au sein des entreprises. Les femmes risquent de ne plus disposer, dès lors, d'aucune instance de recours et d'aucune forme de soutien auprès de médecins de travail, lorsqu'elles auront besoin de faire reconnaître une maladie professionnelle ou un accident du travail en lien avec un harcèlement moral ou sexuel au travail. Nous apportons donc tout notre soutien à la femme médecin du travail sanctionnée, ainsi qu'à la démarche du SMT et du SMG, qui ont déclaré notamment : « l'ordre des médecins est indifférent au surgissement, dans le monde entier, des luttes contre le harcèlement sexuel et notamment celles des femmes au travail ».

Avec eux, NOUS EXIGEONS :

- la levée des sanctions contre cette femme médecin du travail.
- L'interdiction de la recevabilité des plaintes d'employeurs devant l'ordre des médecins et leur transmission automatique au procureur de la république.
- La suppression de la juridiction d'exception des chambres disciplinaires de cet ordre.

Premières signatures : Agir ensemble contre le chômage, Féministes pour une Autre Europe, Femmes contre les précarités, le chômage et les discriminations, Femmes égalité, Femmes migrantes debout, Les Effrontées, Maison des femmes de Paris, Réseau féministe Ruptures.

[Retour haut de la page](#)

Arte interview : médecin du travail contre patron

Médecin du travail en Seine-Saint-Denis, la docteur Djemil a été condamnée à six mois d'interdiction d'exercice par la chambre disciplinaire nationale de l'Ordre des médecins. Son tort ? Avoir dénoncé des faits de harcèlement sexuel en entreprise. Ses écrits médicaux ont été jugés « tendancieux », comme l'affirmaient ses employeurs. Depuis quelques années, les plaintes d'employeurs contre des médecins se multiplient. Au risque de bâillonner les médecins du travail ? Pour répondre à cette question, ARTE Info a recueilli le témoignage de Karine Djemil.

« Votre métier à vous, c'est d'examiner des prostatites ! » : cette délicate recommandation, Karine Djemil l'a reçue après avoir signalé à un employeur des risques psychosociaux élevés dans une entreprise où elle intervenait en sa qualité de médecin du travail. Un grand type menaçant lui a hurlé dessus pendant une bonne demi-heure. Ce jour-là, elle a eu vraiment peur.

Pour autant, Karine Djemil ne s'est jamais dégonflée. Elle a continué à signaler systématiquement ce qui relevait, selon elle, de la maltraitance au travail aux différents employeurs avec lesquels elle est en relation— un peu plus de 200 - actuellement, en Seine-Saint-Denis. Elle a l'habitude des bras de fer avec des patrons mécontents d'elle, parce qu'elle a réclamé un suivi médical renforcé dans une entreprise qui procède à des licenciements de masse, parce qu'elle a imputé la dégradation de l'état de santé d'un patient à un climat de travail « délétère ». Avec une bonne quinzaine de contestations de ses écrits médicaux par des employeurs à son actif, un médecin-inspecteur du travail l'a un jour qualifiée de « recordwoman » dans sa catégorie. Et il faut dire qu'à ce jeu-là, avec l'inspection du travail pour juge, elle a toujours gagné, à une exception près : « cette fois-là, c'est vrai que j'avais fait une erreur », reconnaît-elle.

Interdite d'exercer pour « écrits tendancieux »

Elle ne s'attendait pas à se faire condamner à six mois d'interdiction d'exercice, dont trois avec sursis, par le Conseil national de l'ordre des médecins (CNOM), dans une toute autre affaire. Sa « faute » ? S'être

interrogée concernant un éventuel « droit de cuissage » au sein d'entreprises où ses patientes s'étaient plaintes de manière répétée de subir du harcèlement sexuel. Et ce, non pas dans des écrits personnels mais dans des « études de poste », des documents renseignant les conditions de travail de ses patientes. Ses écrits ont été jugés « tendancieux » par l'organisme chargé de veiller au respect de la déontologie médicale.

« Les employeurs faisaient systématiquement passer mes patientes pour des folles, des allumeuses »
Karine Djemil.

La sanction est particulièrement lourde. Mais Karine Djemil est considérée comme une « récidiviste ». Deux entreprises différentes ont déposé plainte contre elle auprès de l'Ordre national des médecins, une récurrence qui lui a également valu de devoir se soumettre à une expertise psychiatrique, sur ordre du CNOM. Face à la chambre disciplinaire de cet organisme de régulation professionnelle, les règles ne sont pas les mêmes que face à l'inspection du travail. C'est la parole de l'employeur contre celle du médecin, il n'y a pas d'instruction : le Conseil de l'ordre ne mène pas d'enquête.

Le docteur Djemil ne considère pas avoir rédigé ses écrits à la légère : elle a suivi les entreprises en question pendant des années et les faits de harcèlement lui ont été rapportés de manière répétitive (« des tentatives d'embrasser, de tripoter au passage, et à partir du moment où les salariées se rebellent, elles deviennent le vilain petit canard et on les pousse à la sortie »). Elle a lu des sms érotiques envoyés par le harceleur à une des salariées... Et surtout, elle a été témoin de leur souffrance : des syndromes dépressifs sévères, qui ont entraîné une tentative de suicide. « Mais les employeurs faisaient systématiquement passer mes patientes pour des folles, des allumeuses », affirme le docteur Djemil. Des salariées que le Conseil de l'ordre n'a jamais cherché à entendre, alors même que l'une d'entre elles était présente lors de l'audience du docteur Djemil. « Au final, ce sont elles les grandes oubliées de cette histoire », s'indigne-t-elle, en dénonçant une « volonté de bâillonner les médecins qui mettent en cause les conditions de travail de leurs patients ».

De plus en plus de plaintes d'employeurs contre des médecins

Combien de médecins se font ainsi réprimander par l'Ordre après avoir établi un lien entre la santé et les conditions de travail de leurs patients ? Dominique Huez, Bernadette Berneron, Jean Rodriguez, ... : depuis quelques années, la liste de médecins sanctionnés par l'ordre à l'issue d'une plainte déposée par un employeur s'allonge. Et c'est quasiment toujours la même histoire. Un salarié tente d'obtenir un dédommagement, pour maladie professionnelle ou harcèlement au travail, auprès des Prud'hommes ou du tribunal des affaires sociales, dossier médical à l'appui. L'entreprise, pour se dédouaner, saisit alors l'Ordre, au motif que, dans ses écrits, le docteur a établi abusivement le lien entre la pathologie du patient (état de stress sévère, burn out, dépression, cancer) et son travail.

« Les médecins doivent faire clairement la distinction entre ce qui leur a été rapporté et ce qu'ils ont pu voir de leurs yeux, ils ne doivent pas attester de faits dont ils n'ont pas été directement témoins ». Vice président du conseil de l'ordre

Le Conseil de l'Ordre des médecins prend-il le parti du patronat ?

Le vice-président du Conseil de l'ordre se défend de prendre le parti du patronat dans ces affaires. Car les médecins mis en cause sont jugés sur la forme de leurs écrits. « Les médecins doivent faire clairement la distinction entre ce qui leur a été rapporté et ce qu'ils ont pu voir de leurs yeux, ils ne doivent pas attester de faits dont ils n'ont pas été directement témoins ». Le Conseil émet d'ailleurs une série de recommandations à l'attention des médecins du travail afin que ceux-ci ne puissent pas se faire coincer par les employeurs en rédigeant leurs écrits médicaux : « il faut mettre des guillemets, faire usage du conditionnel... »

Qu'importe donc, que les employeurs soient en tort sur le fond ou non. Ce n'est pas l'affaire du Conseil de l'ordre, qui reprend les plaintes des patrons même lorsque ceux-ci se font condamner par les Prud'hommes. Le docteur Nayt, psychiatre, en a fait les frais. Elle avait fait une « erreur de rédaction » dans un certificat qu'elle était prête à rectifier. Mais elle n'a pas eu l'occasion de le faire. Car l'employeur, une fois condamné aux Prud'hommes, s'est complètement désintéressé de son cas. Le docteur Nayt a été

condamnée à trois mois d'interdiction d'exercice, dont deux avec sursis, par le CNOM en première instance. Elle va faire appel de ce jugement, dénonçant un acharnement contre elle au cours de son procès : « on m'a même reproché d'avoir "constaté" des troubles du sommeil alors que ceux-ci ne m'avaient été que "rapportés" ! S'il faut mettre des guillemets à tout, on ne pourra plus faire notre travail ! »

« Soigner la forme ne doit pas empêcher d'établir un lien entre la santé et le travail »

Le docteur Huez a lui aussi été sanctionné par le Conseil de l'Ordre, alors que l'employeur qui avait déposé plainte contre lui a été condamné entre-temps par les Prud'hommes. Mais lui refuse de reconnaître la moindre faute déontologique, sur le fond comme sur la forme. Car pour lui, ce sont les plaintes d'employeurs auprès du Conseil de l'ordre qui sont « illégitimes ». Avec l'association Santé et médecine du travail, qu'il préside, et deux syndicats de médecins, il a déposé un recours devant la Cour européenne des Droits de l'Homme afin de faire interdire cette pratique. D'après l'avocat qui a déposé la requête, ces plaintes constituent une « violation du droit à une défense équitable ». Car s'ils veulent pouvoir se défendre convenablement en révélant vraiment tout ce qu'ils savent sur la vie professionnelle de leurs patients, les médecins « risquent d'être amenés à violer le secret médical face à l'employeur » ...

Karine Djemil, la médecin qui refuse de « se coucher »

« Je refuse de voir toujours le même scénario se répéter, l'effondrement psychologique de mes patientes »
Karine Djemil

Le bilan dressé par le docteur Djemil est lourd par rapport à ce qu'elle a pu constater de ses propres yeux pendant les deux heures qu'elle a passé en entreprise avant de rédiger son étude de poste - « et non pas dix minutes, comme l'affirme l'employeur ! » -. Il est nourri de témoignages alarmants recueillis pendant plus de cinq ans dans le secret de son cabinet. Alors Karine Djemil n'aurait-elle pas pu, au moins, accepter de revoir un peu son écrit sur le plan strictement formel ?

Il y a quelque chose qui relève de l'indignation pure dans le refus de Karine Djemil de toute conciliation avec les employeurs. Du refus de « se coucher », comme elle dit, face à des patrons totalement irrespectueux, selon elle, de la santé de leurs salariés. Des patrons qui n'ont pas pris en compte ses multiples alertes, qui ne s'intéressent à ses écrits médicaux que quand il s'agit d'en contester la forme afin d'éviter une condamnation aux Prud'hommes.

Un profond sentiment d'injustice de se voir, elle, interdite d'exercice, pour une rédaction peut-être maladroite, alors que des entreprises « où tout le monde pleure, tout le temps », continuent de tourner et cherchent de nouvelles remplaçantes... Karine Djemil a déjà prévenu qu'elle refuserait de faire toute nouvelle visite d'embauche pour ces entreprises. Elle ne veut plus rien avoir à faire avec elles : « Je refuse de voir encore une fois le même scénario se répéter, l'effondrement psychologique de mes patientes ».

Et pendant ce temps-là, les médecins du travail osent, selon elle, de moins en moins assurer ce qui constitue leur mission première : la prévention des risques. « Certains collègues n'osent plus rien écrire. On récupère parfois des dossiers médicaux complètement vides, avec une simple mention : "apte à travailler". Et on n'a aucune idée, concrètement, des tâches que les personnes effectuaient pour leurs précédents employeurs ! ». Karine Djemil continuera à se battre pour défendre son propre cas. Prochaine échéance, devant le Conseil d'État (ARTE- G. Trottmann)

[Retour haut de la page](#)

Le conseil d'État place l'ordre des médecins en arbitre social

Dominique Huez, médecin du travail, CGT

Les employeurs avec la complicité du Conseil d'État placent l'ordre des médecins en arbitre de la question sociale. Face à une atteinte à la santé au travail, les certificats médicaux étiologiques sont interdits. Les

chambres disciplinaires ordinales sont des juridictions d'exception qui structurent cet édifice pétainiste. Rejet du recours de Dominique Huez médecin du travail devant le Conseil d'état, après sa condamnation à un « avertissement » par l'ordre des médecins.

1 Conséquences pour les pratiques médicales

Selon la jurisprudence qui peut être tirée du rejet le 6 juin 2018 par le Conseil d'État du recours de Dominique Huez - contre sa condamnation à un « avertissement » par la chambre disciplinaire de l'ordre des médecins suite à un certificat médical attestant d'un lien entre l'atteinte à la santé d'un salarié de la société Orys et son travail - toute plainte d'employeur devant l'ordre des médecins contre un médecin ayant fait un écrit attestant d'un lien santé-travail, peut donc être reçue par l'ordre des médecins si l'employeur a un intérêt direct et certain à agir en tant qu'employeur.

Dans ce cadre un écrit médical (note au dossier médical, attestation ou certificat) pour un patient-salarié - quelle qu'en soit la finalité - s'il est produit dans des affaires opposant un salarié à son employeur devant le TASS, le TA, les Prud'hommes ou au pénal, est une condition suffisante de la recevabilité de la plainte.

Il en est de même pour tout acte médical collectif faisant l'objet d'un écrit par un médecin du travail. Par exemple le signalement d'un risque collectif pour « maltraitance organisationnelle » concernant un groupe de salariés. Ce qui rend le droit du travail inapplicable en cas d'atteinte à la santé du fait du travail.

Suite à la réception ordinale de ces plaintes, obligatoirement une conciliation ordinale est organisée entre un employeur et le médecin en cause. Tout médecin qui refuse, lors ce dispositif de pression, de modifier son écrit médical selon la demande de l'employeur, est envoyé automatiquement en chambre disciplinaire. Des médecins refusent de se présenter en conciliation ordinale pour préserver le secret médical. Pour les quelques 400 plaintes reçues annuellement dans ce cadre par l'ordre des médecins, après « conciliation », plus de 80 % des médecins renoncent à leur diagnostic étiologique ! Ceux qui refusent de modifier leur écrit médical, seront condamnés en chambre disciplinaire s'ils ont attesté d'un lien santé-travail sans avoir constaté eux-mêmes sur les lieux de travail les éléments objectifs du processus pathogène. Ce qui est quasi impossible ! Les médecins auteurs d'écrits médicaux qui seraient exempts de condamnation ordinale seraient seulement ceux qui ont pu effectuer des « constats objectifs de terrain », ce qui ne correspond pas à la réalité des pratiques médicales possibles.

Ainsi la rédaction de tout certificat médical initial d'accident de travail pour stress post traumatique, - 20.000 en 2016, 10.000 reconnus par la Caisse AT-MP - pourrait entrainer une plainte d'un employeur devant l'ordre des médecins et générer une demande de modification de leur écrit médical en supprimant l'origine professionnelle de cet écrit médical. Immanquablement une condamnation ordinale sera prononcée si le médecin ne veut pas supprimer l'étiologie d'une pathologie. Ainsi une dépression professionnelle deviendra après une modification forcée sans la présence du patient, une dépression réactionnelle d'origine inconnue et ne pourra donc pas permettre un soin prenant en compte sa causalité, ni ouvrir à « réparation ».

C'est en effet à partir des constats issus de leur pratique médicale clinique par « l'art du faisceau d'indices » concernant l'anamnèse professionnelle, que les médecins attestent du lien santé-travail. Pour un cancer de l'amiante, jamais un médecin n'a rencontré 15 ou 40 ans avant la fibre pathogène ! Pour un harcèlement sexuel professionnel, jamais un médecin n'est présent au moment des faits ! Il est donc maintenant impossible d'attester d'un lien santé-travail sans encourir le risque de l'interdiction d'exercice provisoire, risque qui est automatique lors d'une deuxième condamnation. Le Dr Karine Djémil vient d'être condamnée dans un cas semblable à six mois d'interdiction d'exercice. L'ordre des médecins interdit ainsi clairement la prévention médicale étiologique fondée sur une pratique clinique. Il prive ainsi les patients de soins efficaces et des réparations sociales ou juridiques possibles.

Le patient et les personnes morales le représentant, sont fondés alors à porter plainte contre l'ordre des médecins devant le procureur de la république pour non-assistance à personne en péril, ou mise en danger d'autrui.

2 Les dérapages du Conseil d'État

Le Conseil d'État qui juge sur la forme et non sur le fond, a cru bon argumenter le bien fondé au fond du jugement en appel ordinal, de la plainte d'Orys à l'encontre de Dominique Huez. Il a ainsi repris à son compte la position de l'ordre des médecins selon laquelle « la circonstance qu'un certificat établi par un médecin du travail prenne parti (sic) sur un lien entre l'état de santé de ce salarié et ses conditions de vie et de travail dans l'entreprise, n'est pas, par elle-même, de nature à méconnaître les obligations déontologiques résultant des articles R. 4127-28 et R. 4127-76 du code du travail cités au point 6 ; que le médecin ne saurait, toutefois, établir un tel certificat qu'en considération de constats personnellement opérés par lui, tant sur la personne du salarié que sur son milieu de travail ».

Un écrit médical étiologique pour une psychopathologie du travail devient maintenant une « prise de parti » pour le Conseil d'État !

Ce commentaire au fond du Conseil d'État, le fait profondément déraiper en caution de l'abus ordinal de juridiction car l'ordre des médecins dans toutes ces affaires, n'a jamais entendu les patients qui ont bénéficié de ces écrits médicaux attestant d'un lien santé-travail. La position de l'ordre est ainsi contraire aux fondements de la déontologie médicale où le patient est au centre de l'action médicale pour le bénéfice de sa santé.

En s'aventurant dans un commentaire au fond du certificat de Dominique Huez, le Conseil d'État se prend les pieds dans sa démonstration de l'absence d'éléments objectifs qu'il reproche au certificat de D Huez. Ainsi concernant le fait de légitimer le droit de retrait de son patient, ce pour des raisons de volonté médicale d'enrayer le risque de décompensation vitale en donnant acte à des éléments objectifs des conditions de travail du patient, D. Huez en « dire d'expert » - puisqu'il n'était pas présent - de médecin du travail dans ce secteur nucléaire depuis trente ans, note la réalité de trois risques objectifs qui sont dénommés précisément comme on pourra le vérifier ci-dessous et d'ailleurs jamais démentis depuis.

Ainsi concernant la « maltraitance organisationnelle délétère », D. Huez, à partir de sa pratique clinique, note aussi trois éléments objectifs expliquant en partie le processus de décompensation psychique. Tout cela est vérifiable dans le certificat médical ci-dessous.

En sus, la « maltraitance organisationnelle » du salarié objet du certificat est argumentée dans le dossier médical du salarié ; des processus précis maltraitants engageant des personnes en responsabilité d'Orys y sont décrits. Ni Orys, ni l'ordre des médecins n'y ont eu accès. Seul un juge, en saisissant le dossier médical, aurait accès à ces données. Ne pouvant l'utiliser, D. Huez se défend mal et ce procès inéquitable est contraire à l'article 6 de la CEDH.

La chambre disciplinaire ordinale a eu pourtant communication du jugement prud'homal de Nîmes condamnant Orys pour harcèlement moral envers son salarié. Mais son contenu n'a jamais été pris en compte par l'ordre des médecins.

Signalons que l'écrit médical attaqué par Orys n'a pas été utilisé par les prud'hommes de Nîmes pour son jugement. Qu'Orys en renonçant à son appel de sa condamnation prud'homale pour harcèlement moral, signe la fin de tout litige avec l'écrit de D. Huez. Mais pourtant ultérieurement Orys fera procéder au blocage du compte bancaire de D. Huez et aux saisies immatriculation de ses deux véhicules du fait que D. Huez attendait le jugement du Conseil d'État avant de payer les 1 000 euros prescrits par la chambre disciplinaire pour « rétablir l'équité » (!) envers Orys. Le Conseil d'État n'a pas suivi Orys dans une nouvelle demande de cette sorte.

3 L'ordre des médecins nie le support clinique de la pratique médicale

Ainsi l'ordre des médecins transgresse les fondements de la déontologie médicale qu'il doit promouvoir. L'ordre des médecins est de ce fait à l'origine d'un empêchement de soins et de droits médicaux sociaux, toutes obligations du code de déontologie.

Le Conseil d'État en reprenant la conception ordinale qui nie la pratique clinique au fondement d'un écrit médical, justifie son remplacement par une démarche d'expert judiciaire fondée exclusivement sur des éléments objectifs constatés par le médecin.

Cette démarche que l'ordre veut imposer, nie le sujet, le subjectif et son inscription sociale.

Pourtant la décision du conseil d'État qui juge sur la forme ne peut dire le droit concernant la justesse des pratiques médicales car quand bien même le médecin n'aurait pas été lui-même témoin des circonstances en cause, les éléments d'anamnèse du travail ou de la santé qui sont évoqués dans son écrit médical, sont ceux qui sont mis en évidence par l'art médical du faisceau d'indices cliniques, au regard d'éléments obtenus par l'exercice des missions et prérogatives particulières attachées à l'activité de médecin du travail pour ce qui concerne cette spécialité. C'est ainsi que, sans avoir personnellement constaté intégralement la situation évoquée dans le certificat médical, un faisceau d'indices - construit à partir d'éléments pathologiques quant à eux constatés directement - conduit un médecin du travail, à acter par écrit de sa vraisemblance lorsqu'il a posé le diagnostic clinique.

Signalons que les jugements ordinaires ne sont pas adossés à la lettre du code de déontologie médicale, mais aux commentaires que le Conseil National en produit et qui fondent tous ses jugements disciplinaires, commentaires qui sont suivis mécaniquement par le Conseil d'État du fait de son incompétence juridique en ce domaine.

C'est la Haute Autorité de Santé qui est en charge des pratiques médicales et non l'ordre des médecins. La pratique médicale clinique est élaborée dans le dispositif de développement professionnel continu.

Ainsi tous ces éléments seront pris en compte par un juge si les recommandations de l'ordre des médecins qui entravent les soins et la réparation, sont mises en cause pénalement par des patients. Les commentaires au fond du Conseil d'État ne sont donc pas opposables aux pratiques médicales d'instruction du lien santé-travail, qui doivent s'élaborer dans chaque spécialité médicale.

4 Les clés de lecture

L'acharnement d'Orys est lié à sa place dans le dispositif FOH (Facteurs Organisationnels et Humains) de la sûreté nucléaire. Cette société a été présentée par EDF devant le HCTISN (Haut Comité pour la Transparence et l'information sur la Sûreté Nucléaire) comme exemplaire concernant les organisations prenant en compte le facteur humain organisationnel. La plainte d'un salarié de cette société pour harcèlement moral effondrait cette démonstration. Le certificat médical du Dr DH, établi dans un contexte d'assistance de personne en péril - et suffisamment précis du fait de son objet de soin médical visant à ancrer l'étiologie d'une décompensation psychique dans la réalité professionnelle - était alors gênant. Une plainte a donc été portée par Orys devant l'ordre des médecins pour « certificat tendancieux et de complaisance ».

Le certificat médical éclaire le contexte du droit de retrait d'un salarié sous-traitant et la déclaration en accident de travail qui y a fait suite, pratique exceptionnelle dans ce contexte. La crédibilité d'Orys concernant la prise en compte des Facteurs Organisationnels et Humains dans les organisations du travail prescrites par la sûreté nucléaire était en cause !

L'avocate de cette société avait, un an auparavant, expérimenté en 2012 l'efficacité de ce dispositif de plainte ordinaire pour protéger le MEDEF des Bouches du Rhône contre la plainte pour harcèlement moral d'une de ses salariées. L'Ordre National des Médecins avait d'ailleurs alors fait appel d'un jugement insuffisamment punitif selon lui, pour obtenir une interdiction partielle d'exercice contre un généraliste en cause.

La Société EDF est clairement aussi complice de cela.

- Elle a refusé de réunir le Comité d'Entreprise chargé du contrôle social du Service de Médecine du Travail du CNPE de Chinon, suite à la plainte contre Dominique Huez, médecin du travail de ce site depuis 30 ans.
- Et aussi une semaine après cette plainte d'ORYS, EDF qui en a connaissance portait plainte devant l'ordre des médecins contre un médecin hospitalier de la consultation Souffrance et Travail du CHU de Tours pour un écrit de prise en charge médicale d'une salariée intérimaire mettant en évidence la maltraitance managériale d'EDF. De cela le généraliste qui en a attesté a renoncé à son diagnostic en « conciliation ordinaire » ! Et deux ans après EDF a fait une transaction avec cette salariée et à son profit pour obtenir son silence !
- Devant les Prud'hommes de Tours, affaire en cours, l'avocat d'EDF laisse entendre que jamais EDF

n'assurerait la prise en charge des frais d'avocats générés par les conséquences de la plainte d'Orys, devoir de cette société du fait de la protection fonctionnelle due à DH comme salarié.

Dominique Huez va faire recours devant la CEDH en invoquant au moins les articles 6 et 8 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme.

Certificat médical à l'origine de la plainte de la Société ORYS

- Issu du dossier prud'homal de la plainte pour harcèlement moral par Orys de son salarié,
- Plainte qui a entraîné la condamnation pour harcèlement moral d'Orys par les prud'hommes de Nîmes,
- Suite à quoi cette société a renoncé à son appel, et a payé 20 000 euros de condamnation prud'homale et près de 80 000 euros d'accord transactionnel, tout cela en faveur du salarié pour lequel est intervenu en sauvegarde médicale le Dr DH !

Docteur Dominique Huez - le 2/12/2011 -Médecin du Travail Service de Médecine du travail EDF CNPE de Chinon

Certificat médical remis en main propre

Je soussigné Docteur Dominique Huez, médecin du travail du site nucléaire de Chinon, certifie avoir reçu en urgence médicale Monsieur V. A. dans les suites d'une pathologie anxiodépressive reconnue en accident du travail.

Cette pathologie anxiodépressive est la conséquence d'une suite de syndromes de stress post-traumatique, après un premier effondrement psychopathologique consécutif à un droit d'alerte du 13 avril 2011, suivi de plusieurs décompensations psychopathologiques aiguës en rapport à un vécu de maltraitance professionnelle.

Ayant 30 ans d'expérience de médecin du travail en centrale nucléaire et étant aussi attaché à la consultation « souffrance au travail » du CHU Bretonneau avec le Pr G Lasfargues, je peux attester des éléments suivants :

- il est évidemment légitime de rechercher la présence d'amiante dans les manchettes de jonction des gaines de ventilation.
- Il est majeur de prendre en compte « la vêtue cutanée » (tenue tyveck) pour apprécier un temps de travail répondant aux normes régissant le travail en ambiance chaude pour qu'il n'y ait pas de risque immédiat pour la santé des personnes sur un chantier à forte contrainte thermique. Je peux attester qu'au-delà de 35° de température, un temps de travail doit être calculé pour respecter les normes en vigueur, ce qui n'a pas été fait ici.
- Un tel chantier est possiblement exposé aussi à un risque de contamination surfacique, qui lui-même nécessite une tenue particulière. Aussi en tant que médecin du travail expérimenté, le droit de retrait de Monsieur A. me paraît légitime.

Je suis étonné, sauf à en être informé, qu'un éventuel CHSCT n'ait pas été informé de ce droit de retrait pour instruire un éventuel danger grave.

Je suis étonné que le médecin du travail n'ait pas été questionné, de telle façon qu'il puisse apporter par écrit son expertise professionnelle pour ce chantier.

Il me paraît légitime, et je n'ai pas toutes les informations, de s'interroger sur une éventuelle « mise en danger d'autrui », si les préconisations des obligations des employeurs en termes d'obligation de santé de résultats n'ont pas été respectées.

Je constate que monsieur A. est maintenant confronté à des actes réitérés vécus comme symboliquement portant une atteinte identitaire profonde car tous reviennent à dénier la légitimité de son action initiale qui visait à protéger sa santé et sa sécurité par un droit de retrait.

Comme spécialiste de psychopathologie du travail, je peux attester que l'enchaînement de pratiques « maltraitantes de son entreprise » :

- en l'éloignant par rétorsion de son domicile
- en lui imposant une fonction pour laquelle il n'a pas de compétences professionnelles,
- allié à une absence d'issue professionnelle et un non emploi de ses compétences de chargé de travaux,

ne peut qu'aggraver de façon délétère, les conséquences de sa psychopathologie post-traumatique. L'attente identitaire liée à un défaut d'engagement des obligations de sécurité de santé de résultat d'un employeur est particulièrement grave, et je constate ici un enchaînement délétère.

[Retour haut de la page](#)

Repères Droit

Article L1110-4

Toute personne prise en charge par un professionnel, un établissement, un réseau de santé ou tout autre organisme participant à la prévention et aux soins a droit au respect de sa vie privée et du secret des informations la concernant. Excepté dans les cas de dérogation, expressément prévus par la loi, ce secret couvre l'ensemble des informations concernant la personne venues à la connaissance du professionnel de santé, de tout membre du personnel de ces établissements ou organismes et de toute autre personne en relation, de par ses activités, avec ces établissements ou organismes. Il s'impose à tout professionnel de santé, ainsi qu'à tous les professionnels intervenant dans le système de santé.

Deux ou plusieurs professionnels de santé peuvent toutefois, sauf opposition de la personne dûment avertie, échanger des informations relatives à une même personne prise en charge, afin d'assurer la continuité des soins ou de déterminer la meilleure prise en charge sanitaire possible. Lorsque la personne est prise en charge par une équipe de soins dans un établissement de santé, les informations la concernant sont réputées confiées par le malade à l'ensemble de l'équipe.

Afin de garantir la confidentialité des informations médicales mentionnées aux alinéas précédents, leur conservation sur support informatique, comme leur transmission par voie électronique entre professionnels, sont soumises à des règles définies par décret en Conseil d'État pris après avis public et motivé de la Commission nationale de l'informatique et des libertés. Ce décret détermine les cas où l'utilisation de la carte professionnelle de santé mentionnée au dernier alinéa de l'article L.161-33 du code de la sécurité sociale est obligatoire.

Le fait d'obtenir ou de tenter d'obtenir la communication de ces informations en violation du présent article est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

En cas de diagnostic ou de pronostic grave, le secret médical ne s'oppose pas à ce que la famille, les proches de la personne malade ou la personne de confiance définie à l'article L. 1111-6 reçoivent les informations nécessaires destinées à leur permettre d'apporter un soutien direct à celle-ci, sauf opposition de sa part. Seul un médecin est habilité à délivrer, ou à faire délivrer sous sa responsabilité, ces informations.

Le secret médical ne fait pas obstacle à ce que les informations concernant une personne décédée soient délivrées à ses ayants droit, dans la mesure où elles leur sont nécessaires pour leur permettre de connaître les causes de la mort, de défendre la mémoire du défunt ou de faire valoir leurs droits, sauf volonté contraire exprimée par la personne avant son décès.

[Retour haut de la page](#)

Communiqué - Pour le respect des droits des Inspecteur·trices du travail !

[Retour haut de la page](#)

Lutte de la CGT Educ Rouen en CHSCT : l'inspection du travail saisit le ministre

Madame la Ministre de l'Éducation Nationale

S/C de Madame la Ministre du travail

S/C de Monsieur le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Normandie

S/C de Monsieur le Responsable de l'Unité Départementale de Seine-Maritime

S/C de Monsieur le Responsable de l'Unité de Contrôle 76-3 de l'Unité Départementale de Seine-Maritime

Objet : Transmission d'un rapport en application des dispositions de l'article 5-5 du décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Madame la Ministre,

Par courrier en date du 11 octobre 2017 (Annexe 1), le CHSCT spécial départemental de Seine Maritime de l'Éducation Nationale (CHSCT D 76) a saisi l'Inspection du travail en application des dispositions de l'article 5-5 du décret 82-453 du 28 mai 1982 citées en objet, suite à un désaccord sérieux et persistant avec l'administration au sujet du fonctionnement et des prérogatives de cette instance représentative du personnel.

Les membres du CHSCT D 76 exposent le contexte de leur action en ces termes :

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 saisine de M. l'inspecteur santé et sécurité au travail ne lui semblait pas justifiée

Ils précisent neuf points sur lesquels porte le désaccord persistant.

Une enquête a été diligentée par mes soins, d'une part, auprès des services de l'Inspection Académique le 7 novembre 2017 et, d'autre part, auprès des membres du CHSCT D 76 reçus le 8 novembre 2017.

L'analyse des éléments recueillis au cours de l'enquête a conduit à la rédaction d'un rapport en date du 29 décembre 2017 (Annexe 2) adressé conjointement à Madame l'Inspectrice d'Académie, au Comité d'Hygiène et de Sécurité, à l'inspecteur de santé et sécurité au travail et, pour information, à Monsieur le Préfet du département, ainsi que le prévoient les dispositions de l'alinéa 4 de l'article 5-5 du décret du 28 mai 1982 suscités.

Chacun des neuf points à l'origine du désaccord a fait l'objet d'une étude particulière rapportée dans le rapport qui conclut à l'existence de manquements en ce qui concerne le fonctionnement du CHSCT D 76 et propose des mesures pour remédier à la situation.

Par courrier en date du 26 janvier 2018 (Annexe 3), Madame l'Inspectrice d'Académie a apporté des éléments de réponse au rapport du 29 décembre 2017 dont l'imprécision et le caractère aléatoire lui ont été signifiés par courrier en date du 19 février 2018. (Annexe 4)

En l'absence de réponse, un courrier de rappel (Annexe 5) a été adressé en date du 27 mars 2018.

A la suite de la manifestation du mécontentement de Madame l'Inspectrice d'Académie, une réunion a été organisée le 23 avril 2018 dans les locaux du rectorat à l'initiative de Monsieur FOSELLE, secrétaire général d'académie adjoint, en charge des ressources humaines, à laquelle ont notamment participé Madame l'Inspectrice d'académie, Monsieur le Responsable de l'Unité Départementale de la DIRECCTE de Normandie et moi-même.

Cette réunion a été l'occasion de rappeler le cadre juridique de l'intervention de l'inspecteur du travail dans ce dossier, les obligations de neutralité et d'impartialité auxquelles ce dernier est tenu ainsi que les dispositions du code du travail applicables aux établissements publics en application de l'article 3 de l'arrêté du 28 mai 1982 suscité en matière de fonctionnement du CHSCT.

Pour une meilleure lisibilité et compréhension, un tableau synthétique des étapes du dossier a été remis à chaque participant. (Annexe 6)

Ce tableau reproduit, sans interprétation :

- les 9 points sur lesquels porte le désaccord persistant tels qu'ils ont été formulés par les demandeurs.
- Les constats effectués lors de l'enquête.
- Les réponses apportées par Madame l'Inspectrice d'académie issues de ses différentes correspondances telles qu'elle les a rédigées.
- L'analyse des réponses au regard des obligations réglementaires.

Il a clairement été expliqué et illustré ce qu'il était attendu des mesures à prendre pour remédier aux manquements constatés et ainsi lever le désaccord persistant.

Par courrier en date du 18 juin 2018 (Annexe 7), soit deux mois plus tard, Madame l'Inspectrice d'Académie transmet « des précisions quant à son courrier du 26 janvier 2018. »

Ces précisions et leur analyse sont reportées dans les deux dernières colonnes du tableau synthétique (Annexe 8) évoqué plus haut pour une meilleure lecture.

Il apparaît que pour 2 sujets (1 et 7), la réponse apportée est rigoureusement identique à celle figurant dans le courrier du 26 janvier 2018.

Quant aux autres réponses, elles ne sont pas de nature à répondre aux exigences réglementaires et, par voie de conséquence, à lever le désaccord persistant, s'agissant notamment de points essentiels tels que la transmission des déclarations d'accidents de service et de maladie professionnelle (2), la présentation du rapport et du programme annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (8).

De plus, le secrétaire du CHSCT D 76 m'a informée par message électronique en date du 14 juin 2018 qu'il avait demandé à ce que je sois invitée à la réunion de l'instance programmée le 5 juillet 2018. La direction n'a pas relayé cette demande.

Ainsi, huit mois après la saisine des membres du CHSCT intervenue le 11 octobre 2017 et à l'approche de la trêve estivale, les graves dysfonctionnements du CHSCT D constatés perdurent et rien ne laisse augurer d'une amélioration prochaine.

Les dispositions de l'alinéa 8 du décret du 28 mai 1987 suscité prévoient :

« En cas de désaccord du chef de service sur le rapport prévu à l'alinéa 4 du présent article ou lorsque les

mesures indiquées dans la réponse ne sont pas exécutées, le membre du corps de contrôle, adresse, par la voie hiérarchique, un rapport au ministre compétent. Celui-ci fait connaître sa réponse dans un délai d'un mois. Le rapport et la réponse du ministre sont communiqués au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale ou, le cas échéant, ministériel compétent pour le service concerné. »

Aussi, le présent rapport accompagné de ses 8 annexes vous est adressé.

[Retour haut de la page](#)

L'impunité du harcèlement sexuel à l'université : c'est fini !

Nos camarades de la CGT de l'Université d'Aix-Marseille apportent depuis plus d'un an leur soutien et leur aide à un membre du personnel et à une étudiante de l'ex-unité URMITE, dans leur dénonciation de faits de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle dont elles ont été victimes.

Ce combat, pour la reconnaissance de ce qu'elles ont subi et pour obtenir justice, prend d'abord l'allure d'un mauvais feuilleton dont les premiers épisodes ont été la révocation par le CNRS de celui qu'elles désignent comme leur agresseur, un directeur de recherche du CNRS travaillant au sein de l'unité de recherche URMITE, puis la suspension de cette révocation par une ordonnance en référé du tribunal administratif de Marseille. En avril 2018, le Conseil d'État, saisi par la CGT et le CNRS, leur a donné raison en confirmant la révocation du directeur de recherche présumé coupable.

La CGT se réjouit de cette victoire et de l'encouragement que constitue cette décision du Conseil d'État pour les victimes, dans leur combat qui continue, en particulier pour l'aboutissement de la plainte qu'elles ont déposée au pénal et pour le recours sur le fond au tribunal administratif de Marseille. Toutes les composantes de la CGT sont et resteront aux côtés des personnels victimes de harcèlement ou d'agression, sexuels ou moraux, avec force et détermination.

A Lyon 2 aussi ...

La section disciplinaire de l'université Lumière Lyon 2 a rendu son jugement quant à une situation d'abus de pouvoir exercé par un directeur de thèse sur une doctorante dans un laboratoire de recherche hébergé par l'ENS Lyon.

Devant la gravité des faits (propos et gestes déplacés), le directeur de thèse s'est vu interdire toute fonction d'enseignement et de recherche pendant douze mois, le tout avec privation de salaire.

Il convient de saluer le courage de la victime, la solidarité des doctorants qui l'entouraient et l'accompagnement du syndicat CGT FERC Sup de l'ENS Lyon.

[Retour haut de la page](#)

La CGT FERCSup Aix Marseille construit l'avis majoritaire du CHSCT sur la cellule "harcèlement sexuel"

Un rapport du ministère de l'intérieur mis en ligne en janvier 2018 établit que « les viols et les autres agressions sexuelles (y compris harcèlement sexuel) portés à la connaissance et de la police et de la gendarmerie sont en nette hausse en 2017 (+12 % et +10 %) ».

L'année 2017 a en effet été marquée par cette hausse et par une certaine libération de la parole qui s'est opérée suite à l'affaire dite « Weinstein ».

Nous sommes donc dans un contexte où, il faut l'espérer, le courage des victimes de harcèlement sexuel, agressions sexuelles et viols va continuer à s'accroître et l'emporter.

Pour autant, si nous ne voulons pas que cet élan retombe, ces mêmes victimes qui vont faire la démarche de parler et témoigner devront être entendues dans les meilleures conditions qui soient, dans la

bienveillance, et voir leurs démarches aboutir, à la fois contre leur agresseur/harceleur, mais aussi en conservant leur travail.

C'est bien cet objectif là qu'il faut atteindre et l'Université d'Aix-Marseille se doit d'y répondre.

Le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel, mis en place il y a tout juste un an, marque un véritable pas en avant de la part de l'université dans la prise en compte de cette problématique et nous pouvons nous en féliciter.

Après un an de fonctionnement et au vu du bilan qui nous est présenté, le CHSCT d'AMU se déclare favorable à la poursuite d'un dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel, les violences sexuelles, sexistes et homophobes.

Pour cela, il a semblé nécessaire au CHSCT de pointer un certain nombre de limites du dispositif actuellement en place et de faire des propositions visant à son amélioration, dans l'objectif du bien-être des victimes avant tout.

Le CHSCT se place donc dans une démarche entièrement constructive et s'est appuyé quasi exclusivement sur l'édition 2017 du Vade-mecum « le harcèlement sexuel dans l'ESR », à l'usage des établissements, ainsi que sur les documents édités par le CLASHES (Collectif de Lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur).

Plusieurs avis vont être émis par le CHSCT mais la critique globale que nous pouvons formuler est que le dispositif repose essentiellement sur une seule personne référente et qui n'appartient pas au corps médical.

Le choix d'une personne appartenant au corps médical lors du moment décisif de la première écoute pourrait être le plus approprié comme c'est le cas dans la plupart des dispositifs cités dans le Vade-mecum.

En effet, le dispositif d'écoute doit être en mesure de garantir la sécurisation de la parole donnée, la sécurisation du cadre de celui à qui s'adresse la parole et garantir un positionnement éthique exempt de toute position personnelle, politique ou religieuse.

Le dispositif d'écoute devrait donc reposer sur une cellule plus large et hétérogène incluant notamment les services de médecine de prévention, pour les personnels et étudiant-e-s, l'assistante sociale et le CHSCT.

Questions à la référente harcèlement sexuel d'AMU

Sur le bilan remis au CHSCT, un certain nombre de questions émergent :

- concernant le GT, à notre connaissance, il n'y a eu que deux réunions, en janvier et février 2017. Pourquoi pas d'autres réunions ?
- Dans quelle mesure la stratégie de communication a été affinée par le GT, comme dit dans le bilan ?
- Quelles actions de communication ont été menées, en dehors de la campagne d'affiches ?
- En matière de formation, quel est l'objectif au niveau du public cible ? Qui ? Combien ?
- Dans le bilan 2017, il est indiqué 18 dossiers ouverts et traités, alors que le nombre de victimes déclarées est de 21 (7 personnels et 14 étudiant-es). Pourquoi y a-t-il plus de victimes que de dossiers ?
- Combien de dossiers ont été traités avec le concours du SUMPP ou SUMPPS ?
- Combien de personnes ont été orientées vers le SUMPP ou le SUMPPS afin d'offrir une aide psychologue et/ou médicale, au début de l'instruction ?
- Sur les dossiers traités, ou les victimes déclarées, combien de signalement au Procureur de la République ?
- Dans les cas de non-signalements, quelle est la raison principale ?

1/ Le dispositif

Vade-mecum, page 34 : « La mise en place d'une structure collégiale permet de croiser les regards de

professionnel·le·s différent·e·s. Toutefois, la cellule chargée de l'accompagnement doit rester restreinte pour favoriser le respect de la confidentialité et la mise en confiance de la victime. ».

Vade-mecum, page 34 : « Si l'établissement est implanté sur plusieurs sites [...] il faut veiller à avoir un dispositif accessible depuis chaque site, de façon à ce que la victime n'ait pas à parcourir de longues distances. Des personnes relais dans chaque établissement peuvent être désignées, ou bien les cellules peuvent être mobiles. »

Sur la base de ces deux éléments il nous apparaît que le dispositif mis en place à AMU, s'il a le mérite d'exister, est perfectible.

Si un GT a bien été mis en place il y a un an, il l'a été sur la base unique de la communication et ne s'est par ailleurs réuni qu'à deux reprises. Une tentative de réduire la participation du CHSCT a d'ailleurs été tentée à ce moment-là, nous tenons à le rappeler. De même, la formation (indiquée dans le bilan) à destination des membres de ce GT s'est faite dans la précipitation et les convocations étaient arrivées moins d'une semaine avant la date de la formation.

En s'appuyant sur les différents exemples de dispositifs cités dans l'édition 2017 du Vade-mecum, nous émettons l'avis suivant.

Sur la base du Vade-mecum ministériel, le CHSCT préconise qu'en lieu et place d'une seule référente, un nouveau dispositif soit mis en place, comprenant deux cercles :

- une cellule « de terrain » composée de professionnel·le·s (médecins, assistant·e de service social, juriste, psychologue), chargé·e·s d'accompagner les victimes sur le plan médical, psychologique et juridique.
- Un groupe de travail plus large, chargé de mettre en place des actions de prévention, d'information et de formation, et d'établir un bilan annuel. Ce groupe de travail se réunirait plusieurs fois par an et le CHSCT y serait pleinement associé, par la participation de deux à trois de ses membres.

Ce dispositif pourrait prendre le nom de : « Cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexuelles, sexistes et homophobes. »

2/ La prise en compte réelle des violences homophobes

Vade-mecum, page 38 : « Il est recommandé d'associer à la lutte contre le harcèlement sexuel les violences à caractère homophobe, lesbophobe et transphobe d'autant plus que les personnes LGBTI sont couramment victimes de harcèlement sexuel. »

Si la page internet sur le site AMU est relativement claire quant à cet élément, il n'apparaît nulle part, dans le bilan présenté par la référente, qu'une action ait été menée à ce sujet depuis un an.

Pourtant, bien que des mouvements et individus se soient prononcés contre, les récentes lois en faveur du mariage homosexuel ou bien les avancées quant à la prise en compte et la pénalisation des violences homophobes, ont montré que la société dans son ensemble avance sur l'émancipation et l'égalité de toutes et tous, quelles que soient leur orientation sexuelle ou identité de genre.

Nous pouvons ainsi nous féliciter qu'AMU ait récemment adopté une charte d'engagement vis-à-vis des personnes lesbiennes, Gay, Bisexuelles, Transgenres ou Intersexuées (LGBTI). Celle-ci mentionne bien qu'il faut « Intégrer explicitement le critère LGBTI dans les structures d'écoute et d'alerte anti discriminations, dans le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel et promouvoir ces structures en interne. »

En conformité avec la charte d'engagement LGBTI de l'Université d'Aix-Marseille, le CHSCT préconise que la question liée aux violences homophobes soit prise en compte de façon optimale et collégiale par le dispositif Harcèlement Sexuel de l'université d'Aix-Marseille. Des campagnes et actions sur ce thème devront être réfléchies et proposées par la Cellule de veille harcèlement sexuel en collaboration avec le comité de pilotage « égalité femme-homme et lutte contre les discriminations » et mises en place, régulièrement, par l'université.

3/ La première écoute

Dans le document de bilan, dans la partie « le traitement du harcèlement sexuel », il est indiqué que la mission de la référente est de « Recevoir les personnes victimes ou témoins de harcèlement sexuel. Cette première étape consiste à écouter la personne et à l'aider à discerner si les faits relatés relèvent ou non du champ d'action du dispositif. Dans certains cas, il peut s'agir simplement de relations de travail conflictuelles amenant une réorientation vers l'instance ou la personne la plus appropriée. ».

Ce passage, pourtant extrait du Vade-mecum, ne nous paraît pas entièrement pertinent quant à son adéquation avec le but du dispositif. En effet, il s'agirait ici d'une écoute orientée « qualification des faits » qui peut être néfaste pour la présumée victime d'autant plus si c'est la première fois qu'elle évoque l'événement. Nous pensons qu'à ce stade, c'est d'une écoute bienveillante, sans jugement, dont a besoin la présumée victime. Il faut que cette première écoute puisse déterminer si c'est la première fois que la présumée victime évoque les faits à quelqu'un et orienter le déroulement de l'écoute en fonction de la réponse.

Puisqu'il s'agit de mettre en place une première écoute qui s'oriente avant tout vers la bienveillance et non vers la qualification des faits, le CHSCT préconise que celle-ci soit effectuée par un personnel du SUMPP ou du SUMPPS, médecin, infirmier-e ou psychologue.

4/ Le médiateur

Dans le document de bilan, dans la partie « le traitement du harcèlement sexuel », il est indiqué que « Selon les cas, l'entretien en binôme avec le médiateur, un personnel de la DAJI, ou un personnel médical est priorisé ».

Sur le site d'AMU, il est précisé le rôle du médiateur : « trouver une solution aux conflits interpersonnels ». Une agression, un viol ou un harcèlement ne relèvent pas de « conflits » interpersonnels. Il est bien précisé dans le Vade-mecum, à la page 36, que « l'expérience montre que la médiation n'est pas à préconiser dans les cas de harcèlement sexuel :

- elle maintient en contact la victime et la personne mise en cause, le plus souvent dans un rapport de pouvoir défavorable à la victime, que la médiation ne permet pas de contrecarrer.
- Elle ne permet pas que des sanctions soient prononcées. »

Le CHSCT préconise que le texte référence soit formulé de manière à énoncer clairement les cas où il peut y avoir une médiation. Le CHSCT se prononce contre son recours s'il s'agit d'une situation de harcèlement sexuel, agression sexuelle ou de viol.

5/ Le signalement au procureur de la République

L'université n'a ni les moyens, ni les compétences pour une enquête approfondie concernant des faits de harcèlement sexuel, agression sexuelle ou de viol, d'autant plus s'il y a absence de preuves flagrantes ou de témoins, ce qui est souvent le cas. La fin de non-recevoir, alors émise par l'université, lorsque celle-ci n'a pu établir avec certitudes des faits de harcèlement sexuel, agression sexuelle ou de viol, peut être catastrophique pour la victime qui hésitera d'autant plus à se tourner elle-même vers le procureur de la République ou entamer une démarche au pénal.

Le CHSCT préconise un signalement systématique au procureur de la République lors de l'ouverture d'un dossier de harcèlement sexuel, agression sexuelle ou de viol.

[Retour haut de la page](#)

OIT : le principe d'une convention contraignante est gagné

Le projet de convention parle des violences « dans le monde du travail » en précisant qu'il peut s'agir du lieu de travail (y compris les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail) ; des lieux où le travailleur

prend ses pauses repas ; des trajets domicile travail ; des voyages professionnels ; et des communications liées au travail effectuées via les TIC.

Sans surprise les employeurs, et certains pays dont les États-Unis, veulent limiter cette définition aux lieux de travail. Leur amendement est rejeté. Nous réussissons, avec le soutien de l'Afrique, de l'Europe, du Canada et de certains pays d'Amérique du Sud emmenés par Cuba notamment, à maintenir cette définition ambitieuse et à y ajouter les logements lorsqu'ils sont pris en charge par l'employeur ! En d'autres termes : non, patrons et collègues ne peuvent profiter de ces moments en apparence informels mais qui demeurent fortement contraints par la relation de travail, pour se sentir libres d'y jouer les prédateurs !

Quant aux transports, cette disposition est de nature à contraindre les employeurs à assumer leur responsabilité en mettant en place des systèmes de navette ou en finançant des taxis chaque fois qu'ils jugent nécessaire de faire se déplacer des femmes à des horaires indus, surtout lorsqu'elles vivent dans des zones éloignées et dangereuses.

Enfin, le fait de fournir des dortoirs aux ouvrières du textile ou de loger sur place des femmes employées dans les services à la personne ne doit pas faciliter l'accès non désiré à leur personne !

Dans l'après-midi, nous arrivons enfin à la question cruciale, que nous avons acceptée de reporter : adoptera-t-on une convention contraignante ou une recommandation indicative ?

Sans surprise, le groupe des employeurs a procédé à une déclaration sur le sujet pour défendre son amendement visant à transformer la convention en recommandation. Il a fait valoir que depuis 2010, on n'avait enregistré que 52 ratifications, que seuls 12 % des pays ratifient des normes, que les définitions-clés lui semblent très problématiques et très larges, notamment la notion de « monde du travail », que dans certains pays, notamment en Amérique latine, ce texte deviendrait la base de la législation... Bref, le patronat s'est prononcé en faveur d'une recommandation, ajoutant n'avoir pas de point de vue arrêté, et se donner jusqu'en 2019... Façon de faire pression sur le contenu en laissant miroiter l'espoir de son ralliement à une convention ?

Parmi les pays qui ont explicitement exprimé leur soutien au principe d'une convention complétée d'une recommandation, Cuba a ouvert le bal. Puis le Canada, l'Inde, la Nouvelle-Zélande, l'Argentine, l'Ouganda au nom des pays africains, La Colombie, le Chine, les Philippines, la France au nom de l'Union Européenne, le Qatar, le Pérou au nom d'un groupe « Amérique latine et Caraïbes » (aux contours flous). Les États-Unis s'en tiennent à une demande de recommandation. Quant au Japon, tout en soulignant que « les travailleurs ont fait preuve de flexibilité », il estime que la définition du champ d'application est trop vaste, se disant incapable de se prononcer tant que, à son sens, « on manquera de visibilité ». Tous les pays ne sont pas intervenus (par exemple, l'Australie et Israël, qui avaient dit oui au principe de convention accompagnée d'une recommandation), mais il n'était pas nécessaire de procéder à un décompte ni à un vote, eu égard à la large majorité qui se dégageait.

Ce sera donc une convention ! Alors que les employeurs mènent depuis des années un travail de sape contre le caractère contraignant des normes OIT, et que la dernière convention a été adoptée il y a près de 10 ans, nous avons arraché un compromis pour gagner une nouvelle convention ! Cette victoire a été possible grâce à la campagne de longue date engagée par la Confédération Syndicale Internationale (à laquelle est affiliée la CGT) qui a permis d'enranger des soutiens déterminants. Ainsi, la position de la France, gagnée grâce à l'interpellation unitaire initiée par la CGT, a fait basculer l'Union Européenne en faveur d'une convention. Ce qui, ajouté à l'Afrique et à quelques pays très actifs comme le Canada et Cuba, permet de disposer d'un bloc progressiste de 80 et quelques pays. Comme quoi, quand la France joue son rôle dans le monde, elle a les moyens de faire pencher la balance en faveur des travailleurs et travailleuses...

Les chefs d'États européens unis pour vider la directive "vie privée vie familiale" de son contenu

Le projet de directive « vie privée vie familiale » a été rédigé par la Commission européenne suite à la mobilisation de la Confédération Européenne des Syndicats. Il prévoyait une harmonisation par le haut des droits familiaux au service de l'égalité Femmes/Hommes et, notamment :

- un congé paternité de 10 jours rémunéré au niveau de l'arrêt maladie ;
- congé aidant-e-s familiaux de 5 jours par an rémunéré au niveau de l'arrêt maladie (droit inexistant en France) ;
- un congé parental de 4 mois minimum pour chaque parent, non transférable et rémunéré au niveau de l'arrêt maladie (il est aujourd'hui indemnisé de manière forfaitaire à hauteur de 390 euros/mois en France) ;
- le droit pour les salarié-e-s parents à des aménagements d'emploi du temps ;
- une protection contre le licenciement et les discriminations des salarié-e-s durant leurs congés familiaux.

Ce projet est en train d'être détricoté par les chefs d'États européens, à l'opposé de leurs déclarations publiques. Côté pile, ils appellent à une Europe plus sociale et à l'effectivité de l'égalité F/H. Côté face, ils font obstacle à toute directive qui se traduirait par une avancée sociale dans leur pays.

La France a donné le ton, en refusant que le projet de directive ne prévoit une harmonisation du niveau d'indemnisation des congés familiaux, considérant que cela serait « insoutenable pour les finances publiques ». L'Allemagne s'est ensuite battue contre le congé paternité qui n'existe pas chez elle et contre le caractère non transférable du congé parental, suivie sur cette question par l'Autriche, la Grande-Bretagne et les pays de l'Est. L'Allemagne a également dénoncé les protections contre le licenciement. Enfin, les pays nordiques ont exigé le retrait des congés pour les aidants familiaux. Tout ceci, bien sûr, dans les discrets conclave bruxellois, bien loin des travailleuses et travailleurs européens qui soutiennent ces avancées.

La Confédération Européenne des Syndicats et ses 89 affiliés interpellent les chefs d'États européens. Pas question qu'encore une fois, après la directive sur le congé maternité torpillée en 2015, une directive porteuse de progrès pour les salarié-e-s passe à la trappe.

Grâce à l'interpellation par les syndicats français, la France soutient désormais le projet de directive, tout en ayant discrètement exigé la suppression des obligations de rémunération des congés.

Nous refusons les doubles discours de la France. Comment soutenir, en face des citoyen-ne-s, une Europe sociale et l'égalité Femmes/Hommes et, à Bruxelles, faire reculer les rares textes sociaux ?

Nous appelons le gouvernement français à soutenir un projet de directive de haut niveau pour créer de nouveaux droits pour les parents en France et en Europe.

[Retour haut de la page](#)

Rentrée de lutte pour la CGT Educ et l'UL nivernaises

L'annonce de la suppression de deux classes (4ème et 3ème) dans un des collèges du département, a généré un conseil d'administration assez houleux. En effet, cela aurait eu pour conséquence de passer d'une quinzaine d'élève par classe à une trentaine.

Grâce à l'impulsion de la CGT Educ'action 58 et de l'UL du Morvan, un mouvement de grève et une manifestation en mai dans les rues de Château-Chinon ont réuni 99 % des enseignants de l'établissement en grève ce jour-là et quelques parents d'élève.

Cet établissement en REP (réseau d'éducation prioritaire) doit recevoir plus de moyens pour fonctionner (des subventions pour projet, des classes à effectif réduit). De plus, le collège possède une classe ULIS (unité locale d'inclusion scolaire) qui reçoit des élèves en situation de handicap ainsi qu'une classe SEGPA. La suppression des moyens rendent impossible l'inclusion de ces élèves dans certains cours

comme cela est prévu, par manque de place et des conditions de travail difficiles.

La colère des personnels a été entendue car des propositions de dédoublement de classe ont été faites dans certains cours à grand renfort d'heures supplémentaire au lieu des 26 heures poste réclamées.

En juin, la visite de la DASEN n'avait rien apporté de nouveau à part une remontée de bretelle pour tout le monde. N'écouter guère la colère des personnels, on charge la mule en proposant que les 6ème SEGPA, auparavant dans leur classe, soient inclus dans les classes de 6ème classique transformant en co-animateurs les enseignants spécialisés en charge habituellement de cette section. Pendant les vacances, un préavis de grève de la CGT Educ'action fut déposé. Une délégation de 5 enseignants et de deux délégués syndicaux (SNES et CGT) a été reçue dès le lendemain de la rentrée au rectorat. Elle a obtenu l'abandon du projet « SEGPA » et la nomination d'un TZR (remplaçant) pour l'année en Histoire/géographie et des heures supplémentaires.

Les réseaux d'éducation prioritaire (REP) permettent aux établissements concernés de toucher plus de subventions pour un désenclavement et des conditions d'études plus favorables dans des zones défavorisées. Cependant les zones urbaines se voient plus doter en REP alors que les établissements ruraux ont les mêmes difficultés (précarité, pauvreté culturelle, illettrisme). Petit à petit les REP disparaissent du département en même temps que la population le quitte alors que les résultats aux examens montrent la nécessité de maintenir ces dispositifs en place aussi bien en zone urbaine que rurale.

La volonté de supprimer les classes SEGPA n'est pas nouvelle et la réforme du collège avec un cycle III (CM1/CM2/6ème) renforce l'orientation des élèves en SEGPA en fin de 6ème. Cependant la liaison école-collège ne fonctionne pas par manque de moyens. D'où la volonté de créer des écoles du socle rendant obligatoire cette liaison au détriment des personnels et de leurs conditions de travail.

Pour les personnels du collège, la lutte continue car la revendication des 26h-poste n'a pas abouti. On pourra compter sur la CGT pour la poursuivre. La faiblesse des moyens obtenus par la lutte en appelle d'autres dans l'avenir pour que les REP ruraux ne soient pas les parents pauvres de l'Éducation Nationale.

[Retour haut de la page](#)

CGT FERCSup Toulouse : le CHSCT n'est pas une boîte noire...



Le CHSCT n'est pas une boîte noire

La directive européenne UE 89/391 du 12 juin 1989 fait obligation au chef d'établissement « d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail ».

Les CHSCT ne sont pas des boîtes noires dans lesquelles viendraient s'évanouir les dysfonctionnements de toutes natures susceptibles de porter atteinte à la santé et à la sécurité des personnels.

À l'université Toulouse 2-Jean Jaurès, on demande aux représentants des personnels qui siègent au CHSCT de s'engager par écrit à se plier à une stricte confidentialité sur les débats, les travaux et les activités du CHSCT.

Le chef d'établissement ne peut imposer le secret total sur les débats, les travaux et les activités du CHSCT. Des règles de confidentialité existent, elles sont strictement encadrées et limitées à quelques rares cas. La confidentialité n'est pas synonyme de secret ou huis clos. L'obligation de confidentialité ne peut s'étendre à l'ensemble des travaux et être systématique.

Le chef d'établissement doit rendre publics les procès verbaux du CHSCT. Dès qu'ils ont été adoptés, ils ont la qualité de documents administratifs et peuvent être consultés et diffusés. De plus, il ne peut empêcher les organisations syndicales de rendre compte de leur mandat comme elles le souhaitent. C'est un droit inaliénable de l'élu ou mandaté-e.

Pour fonctionner et remplir son rôle, le CHSCT a besoin de transparence sur ce qu'il fait et demande. Empêcher toute diffusion de documents administratifs et toute expression syndicale sur ce qui s'y passe, se dit et se décide en son sein, reviendrait à empêcher le CHSCT d'une partie importante de ses moyens. Cela constituerait une grave entrave au fonctionnement du CHSCT.

La santé et la sécurité des personnels ne se négocient pas !

Les syndicats CGT des établissements d'enseignement supérieur et de recherche toulousains FEREC Sup CGT (UT1, UT2, IUTFC A&A, INESA Toulouse, IMP Toulouse), les sections SINTES CGT, CGT INRA, CGT ENVT, USAC CGT, leurs organisations professionnelles (Union nationale CGT FEREC Sup, FEREC CGT, USFE CGT) et interprofessionnelles (Union départementale CGT de la Haute Garonne et l'Union locale CGT Mirail) soutiennent le REFUS de TOUTE la CGT de soumettre les représentants des salariés à une obligation de secret sur les débats, les travaux et les activités du CHSCT car de toute autre instance.

Partout où ses élus et mandatés siègent, la CGT ne saurait accepter le moindre menace d'une sanction individuelle qui entraverait les libertés syndicales et la liberté d'expression des salariés au prétexte d'une soi-disant obligation de secret sur des débats, des travaux et des activités qui relèvent de l'intérêt de toutes et tous.

La CGT demande à l'administrateur provisoire de l'université Toulouse 2-Jean Jaurès de mettre un terme à ce déni de démocratie et de laisser fonctionner le CHSCT sans entrave.

Il doit donner au CHSCT et aux représentants des organisations syndicales qui y siègent tous les moyens dont ils ont besoin pour participer à la protection de la santé et de la sécurité des personnels et des usagers de l'établissement.

Rendre compte de mandat aux personnels et les informer de ce qui se dit, se fait et se décide au CHSCT est l'un de ces moyens.

Depuis plusieurs semaines, les mandaté·es CGT au CHSCT faisaient l'objet de très fortes pressions pour signer un acte d'engagement sur la confidentialité stricte à propos des travaux, activités et débats du CHSCT.

Une première manche a été gagnée lors de la réunion du CHSCT qui a eu lieu en juillet 2018. Un inspecteur santé et sécurité au travail du ministère participait à cette réunion. En juin, nous avons adressé à l'administrateur provisoire un courrier lui demandant si l'exigence de signature de l'acte d'engagement (sur papier en-tête du CHSCT avec logo de l'université) était faite sous son autorité de président du CHSCT.

Il nous a apporté une réponse lors de cette réunion du CHSCT : non, ce n'est pas à son initiative, c'est fait à l'initiative du secrétaire du CHSCT et des autres membres représentants du personnel des autres organisations syndicales. Ce qui ne l'a pas empêché de laisser faire sans rien dire, ni rien empêcher ou rappeler le droit, jusque là.

Interrogé, l'inspecteur SST du ministère a cité l'article 73 du décret 82-453 du 28 mai 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail : « Les séances des comités ne sont pas publiques. Les personnes participant, à quelque titre que ce soit, aux travaux du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont tenues à l'obligation de discrétion professionnelle à raison des pièces et documents dont ils ont eu connaissance à l'occasion de ces travaux. »

En rappelant par ailleurs que le droit syndical donnant aux organisations syndicales la liberté de s'exprimer sur leurs activités devait être respecté et qu'elles étaient parfaitement fondées à rendre compte de leurs mandats, notamment au CHSCT.

Cette demande de confidentialité et de signature d'un acte d'engagement empêchant toute expression syndicale sur les débats, les travaux et les activités du CHSCT est donc nulle et non avenue.

La CGT était parfaitement dans son droit de refuser de signer cet acte d'engagement et d'exiger le respect des règles de droit, notamment le droit syndical qui est un droit humain fondamental (garanti par notre Constitution).

Le premier point à l'ordre du jour, concernait l'approbation des procès verbaux des réunions du CHSCT d'octobre 2017 et janvier 2018.

Les mandaté·es CGT ont annoncé qu'ils n'approuveraient pas ces procès-verbaux (vote Contre) en rappelant :

1. 1. L'article 66 du décret 82-453
« Après chaque réunion, il est établi un procès-verbal comprenant le compte rendu des débats et le détail des votes. Ce document est signé par le président et par le secrétaire, puis transmis dans le délai d'un mois aux membres du comité. Ce procès-verbal est soumis à l'approbation du comité lors de la séance suivante. »
2. 2. L'article 19 du règlement intérieur du CHSCT de l'UT2J
« Le procès-verbal de la réunion, signé par le président du comité et contresigné par le secrétaire, est adressé à chacun des membres du comité dans le délai d'un mois. Ce procès-verbal est mis au vote lors de la séance suivante et après approbation affiché dans les services, diffusé ainsi que mis en ligne à l'intention de l'ensemble des personnels et pour les points qui les concernent, les usagers.
»

Interrogé par nos soins, l'inspecteur SST du ministère a très clairement indiqué que le règlement intérieur du CHSCT devait être respecté.

Ce qui met fin à l'accord tacite imposé depuis plus d'une année au CHSCT de ne plus publier les PV du CHSCT mais seulement de simples et elliptiques relevés de décisions (pour des prétendues raisons de confidentialité et respect de la vie privée).

Nous pouvons nous féliciter du résultat de cette action qui a fait débat au sein de notre syndicat mais au cours de laquelle nous avons pu montrer l'unité et la force de la CGT, notamment avec la déclaration diffusée en début de semaine « Le CHSCT n'est pas une boîte noire » où toutes les organisations CGT sollicitées (syndicats de l'ESR toulousain, Union nationale CGT FERC Sup, FERC CGT, UFSE CGT, Union locale et Union départementale) ont exprimé avec nous LE REFUS DE TOUTE LA CGT de se plier à cette injonction de confidentialité. C'est la démocratie sociale qui est en jeu.

Nous devons avoir la même attitude et les mêmes exigences dans toutes les instances où la CGT siège.

En fin de réunion, les collègues des autres organisations syndicales sont venues les un·es après les autres à la rencontre des mandaté·es CGT pour leur dire qu'on avait finalement rien contre la CGT et qu'il était nécessaire de se revoir pour « reconstruire la cohésion du CHSCT »...

Rien ne pourra se faire sans la CGT.

[Retour haut de la page](#)

Chômage, précarité, santé : une enseignante chercheuse à l'UL Lorient

Une des fonctions que s'est fixée l'OFCT, c'est de créer des liens entre le syndicalisme et le monde de la recherche. Rappelons que pour la CGT, la culture, le savoir, sont indissociables d'une démarche syndicale émancipatrice...

Le monde de la recherche, (santé, sciences sociales...) a lui besoin d'éléments du réel pour nourrir ses travaux. Le syndicalisme est un poste d'observation privilégié du réel du travail, donc de la société.

Notre Fédération est bien placée pour que ces relations se nouent... d'autant que nous avons beaucoup de chercheu·ses syndiqués à la CGT (FERC Sup) et que celles·ceux-ci portent l'idée que la Recherche fait partie du Bien Commun et doit être mise à disposition des travailleur·ses et des syndicats (CGT).

C'est ce travail de mise en relation qui a été fait par l'OFCT en territoire, à Lorient et aussi à Caen.

Virginie Althaus, est psychologue du Travail (enseignante-chercheuse à l'Université de Rouen) syndiquée à la CGT FERC Sup et membre du Groupe de Travail « travail-Santé » de la FERC. Elle mène avec d'autres chercheur·ses une étude sur le lien Chômage, précarité et Santé.

Avec l'aide de l'OFCT, qui a assuré la mise en contact, elle a pu mener une série d'entretiens sur cette étude, avec des travailleur·ses privés d'emploi, en décembre 2016 à L'Union Locale de Lorient.

Hier elle est revenue en présenter le contenu et les premiers résultats lors d'une soirée co-organisée par l'UL de Lorient et les Chômeurs Rebelles.

L'étude, financée par l'Institut de Recherche en Santé Publique, présente deux versants. L'un concerne les substances psycho-actives (alcool, tabac, médicaments...) dont les personnes privées d'emploi font quelquefois usage pour « tenir » et faire face à l'épreuve du chômage. C'est ce versant de l'étude qui était présenté mardi soir. Cette étude se conclut sur des propositions de revendications, concernant, notamment, la demande d'un suivi médical pour les travailleur·ses privés d'emploi.

L'autre versant de l'étude, qui est toujours en cours et qui bénéficie d'un cofinancement de la Région Normandie, concerne les activités que les chômeur·ses peuvent avoir choisi d'investir pour leur permettre de « résister aux effets du chômage ». Il s'agit par exemple de l'engagement dans des associations, des organisations politiques ou syndicales.

De nouveaux entretiens avec des camarades Chômeurs Rebelles ont été menés lundi et mardi pour nourrir la deuxième partie de l'étude.

Une vingtaine de participant·es a assisté à la restitution de l'étude. Des débats passionnés ont suivi, portant notamment sur la question de la centralité du travail dans la vie personnelle et sociale et sur les limites d'un syndicalisme axé uniquement sur la défense de l'emploi.

[Retour haut de la page](#)

Lettre ouverte, ASOM : anachronique, rétrograde

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

Nos trois organisations syndicales (FERC CGT, UFSE CGT et CGT FERC Sup) vous ont déjà alerté par courrier sur la situation anachronique et rétrograde qui prévaut à l'Académie des Sciences d'Outre-mer (ASOM) et se poursuit jusqu'à ce jour.

L'Académie a une mission de service public : tenue de séances bimensuelles dont les communications sont publiées en revue « Monde et Cultures ». Cette publication veut être « une source importantes d'informations sur les pays d'outre-mer et sur les ouvrages entrant à l'Académie. Elle maintient des liens avec un grand nombre d'institutions et d'universités étrangères ».

Statutairement et conformément à l'article 1 du décret n° 72-1038 du 16 novembre 1972, l'Académie est un établissement public à caractère administratif (EPA) et l'article 5-1 du même décret précise que l'Académie est notamment soumise aux dispositions des titres Ier et III du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique.

Or, force est de constater que cet EPA ne dispose pas jusqu'à ce jour de comité technique et encore moins d'un CHSCT, instances dans lesquelles des représentant·e·s des personnels pourraient traiter des conditions et d'organisation du travail auxquelles sont soumis les personnels de l'Académie.

Aucune trace non plus d'un Document unique d'évaluation des risques professionnels indispensable et

obligatoire pour la prévention des risques, ni des registres obligatoires, registre SST (santé et sécurité au travail) et registre DGI (danger grave et imminent) qui doivent être mis à disposition des personnels et de leurs représentants.

Le chef d'établissement de l'ASOM, non seulement tourne délibérément le dos aux dispositifs réglementaires concernant le fonctionnement des EPA dans la Fonction publique d'État, mais ignore superbement la directive européenne 89/391 qui lui fait obligation non dérogatoire de garantir la santé et la sécurité des personnels de l'Académie des Sciences d'Outre-mer sur leur lieu de travail. Rappelons que la directive 89/391, transcrite dans notre droit national, fait obligation de moyens et de résultats et engage civilement et pénalement la responsabilité du chef d'établissement.

Le non respect des législations en vigueur par la direction de l'ASOM en fait une véritable zone de non droit dans la Fonction publique d'État. Une telle vacance du droit public dans l'établissement n'est pas sans conséquence pour les personnels.

Pour preuve, les situations de certains personnels depuis 2015 :

- RPS, mal-être, souffrance au travail entraînant des arrêts de maladie en 2016 et une déclaration d'accident du travail en 2018.
- Comportements délétères de certain.e.s cadres couvert.e.s par la direction de l'établissement.
- Détournement de l'obligation d'astreinte.
- Remise en cause du droit de grève par le chef d'établissement le 22 mars 2018.
- Violentes agressions verbales proférées par l'académicien suppléant du secrétaire perpétuel à l'encontre de deux personnels, assorties de menaces.

La dégradation accélérée des conditions de travail des personnels de l'ASOM affecte la qualité des missions de service public de l'établissement.

Cette détérioration préjudiciable au service public s'est subitement accélérée depuis que les personnels ont décidé de faire appel à la CGT pour mieux connaître et défendre leurs droits et intérêts.

Aux dysfonctionnements graves qui précèdent s'ajoute une légitime suspicion d'entrave à l'activité syndicale et à la liberté d'expression des salarié.e.s sur leurs conditions de travail et l'organisation de leur travail garanties par la constitution de notre pays. Comme une forte suspicion de harcèlement et de pratiques discriminatoires.

Il n'est pas inutile de rappeler que le respect du droit de grève, la santé et la sécurité des personnels relèvent des droits humains fondamentaux garantis par la Constitution et par les textes internationaux dont notre pays est signataire.

Il n'appartient à aucun employeur, relevant du secteur privé ou public de mettre en cause ces droits qui ne se discutent pas.

Il doit être mis fin dans les plus brefs délais à cette situation intolérable de dénégation des droits de tous les personnels, quel que soit leur statut dans la fonction publique d'État instaurée et entretenue par la direction de l'Académie des Sciences d'Outre-mer.

Soyez assurés, madame la ministre et monsieur le ministre, de notre attention concernant toute évolution de la situation à l'ASOM ainsi que de notre attachement indéfectible aux valeurs et vertus du Service public et de la Fonction publique.

Montreuil - CGT FERC Sup, FERC-CGT, UFSE-CGT

[Retour haut de la page](#)

Ouverture des BU le dimanche : la CGT mène le débat avec les personnels

Le Ministère de l'Enseignement supérieur a transmis aux BU parisiennes un appel à projets, publié le 13 avril 2018, visant à les inciter à ouvrir les dimanches à partir de la rentrée 2018. Le contexte de l'arrivée de dizaines de milliers de bachelier·es supplémentaires semble avoir poussé le Ministère à trouver des « solutions » en urgence, alors même que les bibliothèques (ESR, Culture et territoriales) franciliennes sont très souvent déjà à saturation !

L'appel à projets concerne des BU en capacité de proposer 400 places pour au moins 10 dimanches par année universitaire. Le Ministère mettrait à disposition une enveloppe budgétaire d'1,6 million d'euros sur 4 ans pour financer le supplément de rémunération des agent·es volontaires au travail dominical et les autres charges. Notons dans un premier temps que le Ministère n'envisage la rémunération du dimanche que sous forme d'heures supplémentaires, sans création de postes et que le projet ne respecte pas le principe « à travail égal, salaire égal », puisque la rémunération des contractuel·les étudiant·es (CE) pourrait rester au SMIC.

Les directions de BU concernées par l'appel à projets se sont mises d'accord pour proposer 40 € net de l'heure, sauf pour les contractuel·les étudiant·es qui auraient environ 18 €/h.

Aussi la CGT, ses adhérent·es et élu·es du personnel des bibliothèques en CPE et CAPN saisissent l'occasion pour ouvrir un large débat démocratique.

La CGT organise en ce moment des consultations dans les BU avec les personnels. Aux cours de celles déjà réalisées, notamment à la Bulac, il apparaît que les personnels sont partagés entre volontaires ou non pour travailler des dimanches et de nombreuses interrogations sont posées sur :

- l'objectif poursuivi par le Ministère,
- l'organisation collective et individuelle du travail,
- le niveau de compensation du travail dominical, sa nature, la pérennité de son financement,
- les conséquences sur la vie des agent·es et sur les personnels des sociétés de sécurité, de ménage et des CROUS pour la restauration.

La CGT dénonce par ailleurs le manque de concertation du MESRI avant de lancer son plan, l'attitude hostile aux représentant·es du personnel et à leurs organisations syndicales, dont la CGT, des directions des BU de Sainte Geneviève et Sainte Barbe qui ont fermé toute discussion en imposant une « consultation » à la va-vite des agent·es par courriel sans avoir préalablement dialogué avec les syndicats.

Nous rappelons aux collègues qu'une fois le processus enclenché, il sera impossible de revenir en arrière.

La CGT rappelle sa position de principe, défavorable aux ouvertures des BU le dimanche sans création de postes et sans justification approfondie par les besoins des lecteur·trices, contre la dégradation de la qualité de vie des agent·es que cela entraînera. La CGT fait confiance aux agent·es pour choisir une solution conforme à leurs intérêts et apporte son soutien à leurs choix démocratiques.

[Retour haut de la page](#)

FERCSup Pau : fusion, restructuration, malaise et mal-être

Avec la consultation du Comité technique sur le projet de la nouvelle organisation et surtout du prévisionnel d'emplois par service, nous sommes entrés dans le dur de la réorganisation de l'UPPA.

Disons-le clairement, ces consultations n'ont aucun impact concret sur cette réorganisation. Dans les instances représentatives, les groupes de travail, les innombrables réunions, on nous écoute (parfois) mais on ne nous entend pas. Si on insiste, on nous fait la morale, puis on s'agace de nos remarques, on cherche à nous culpabiliser et à nous décourager de nous exprimer.

On peut considérer que le projet I-Site recueillait une certaine adhésion, alimentée par la conviction que l'université n'avait pas le choix. Néanmoins, les personnels étaient bien plus réservés sur la réorganisation de l'université, notamment la très contestable fusion entre des entités de culture et pratiques différentes au sein de nouveaux « collègues ». Au fur et à mesure que la direction met en œuvre la réorganisation, de nombreux agent·es y voient la confirmation de leurs inquiétudes. De nouvelles interrogations se font jour y compris de la part de collègues jusque-là silencieux.

Outre la décision d'imposer un nouveau modèle organisationnel discutable, nous avons vu s'installer au fil des délibérations du CA une généreuse politique de rétribution financière au profit d'une minorité. Dans le même temps, on martelait aux agent·es que cette réorganisation devait se faire à moyens constants et que l'austérité salariale est appliquée depuis des années à l'immense majorité d'entre nous. Ces dernières années, le mal être au travail s'est développé à l'UPPA. La direction a beaucoup fait pour en traiter les symptômes : aide médicale, psychologique, sociale, comités d'intervention des risques psycho-sociaux, déclarations de mal-être au travail, etc.

D'autres actions sont censées aider des collègues à gérer le stress au travail, sans arrêter de travailler (méditer, respirer, faire du sport, etc.). Et maintenant, on nous parle de promouvoir la « qualité de vie au travail » plutôt que de « prévenir les risques psycho-sociaux ». Un discours promotionnel qui donne l'image d'une action plus large et plus positive... mais qui en élude soigneusement les causes !

Les causes sont pour nous multiples : un projet d'organisation de notre travail paraît-il plus « efficient », mais qui revient à faire plus avec moins.

Une manière de nous « manager » de façon comptable. L'hypocrisie qui consiste à prétendre nous considérer comme des collaborateurs dont l'avis et le travail comptent quand, au final, le projet de la direction reste à l'identique. Cette tension entre collègues qui est entretenue afin de marginaliser les rétif·ves au « changement ». C'est quand on se rend compte que le souci n'est pas tant de s'assurer que le service soit rendu, que d'imposer un modèle unique d'organisation et d'espace de travail.

La CGT refuse toute nouvelle détérioration des conditions de travail et de rémunérations des agents. Elle revendique au contraire leur amélioration. Or, la réorganisation « à moyens constants » et l'austérité salariale pour la majorité ne répondent pas à cette attente. Elle va se traduire au contraire par une dégradation des conditions de travail de certain·es d'entre nous à travers :

- les suppressions de postes dans des services au profit de réaffectations dans d'autres sans parfois même un transfert de la charge de travail correspondante ;
- le remplacement de bureaux par des open-space dont on ne voudrait pas pour soi mais qu'on recommande pour les autres ;
- un moindre accompagnement des étudiant·es lequel est pourtant source d'une importante estime et valorisation du travail de l'agent·e ;
- moins de variété et de richesse dans nos missions au profit de tâches plus répétitives, segmentées, de moindre intérêt qui font que l'agent·e aime moins son travail et appauvrissent son dossier professionnel ;
- une remise en cause du droit au déroulement de carrière en affectant les agent·es sur des postes strictement catégorisés, tels les C en licence et les B en master, les PRAG et PRCE en licence.

La CGT est pour une nouvelle organisation qui entende les agent·es, les respecte (pas uniquement quand ils-elles sont d'accord !), qui intègre dans sa réflexion-même la mission, où l'espace de travail est posé comme indispensable au bien-être de l'agent·e afin que celui-ci puisse bien faire son travail.

À la CGT, nous affirmons que cette situation n'est pas une fatalité. Elle n'est que la déclinaison locale d'une politique générale de réduction des dépenses qui touche tous les services utiles à la population : écoles, hôpitaux, EHPAD, transports... Or, les moyens financiers existent. Localement, on voit l'importance des sommes déversées sur quelques-uns ou sur quelques projets dit « d'excellence ». Nationalement, les Crédits d'impôt (CIR ou CICE) bénéficient plus aux actionnaires qu'à la recherche (93 milliards d'euros de dividendes aux actionnaires du CAC 40 en 2017).

C'est la raison pour laquelle la CGT se tient aux côtés de tous les collègues pour revendiquer :

- une amélioration de nos conditions de travail et une réelle prévention des risques sur notre santé et notre sécurité au travail ;
- la défense et la promotion de l'emploi titulaire : dégel de tous les emplois, remplacement de tous les départs (retraite, mutations, concours, etc.), ouverture des concours pour tous les postes pérennes ;
- la hausse des rémunérations pour tou·tes et pas seulement pour quelques- un·es ;
- une réelle politique de promotion de l'égalité femmes-hommes.

[Retour haut de la page](#)

FercSup Grenoble sur la Qualité de Vie au Travail

En juin, les membres du CHSCT et du CT ont été réunis afin de se prononcer sur un accord cadre sur la Qualité de vie au travail des personnels de l'Université Grenoble Alpes.

Malgré la qualité réelle du travail réalisé conjointement avec les directions des ressources humaines et de l'environnement social, et les représentant·es des personnels, la CGT FERCSup s'est abstenue et n'a pas apporté sa signature au bas de cet accord car elle ne souhaite pas donner un blanc-seing à la présidence, les signaux d'alertes de souffrance au travail étant trop nombreux et notre avenir à tous étant plus que nébuleux.

Pour signer cet accord cadre, nous réclamons des engagements sur les moyens humains et financiers. De plus, tandis que nous sommes toujours englués dans cette fusion et dans le « Plan de Retour à l'Équilibre », la machine de guerre « Université intégrée », elle, est déjà gravée dans le marbre. Aussi, ne sachant pas ce qu'il adviendra de cet accord cadre QVT, il nous paraît difficile, sans avoir des garanties concrètes, de nous prononcer en faveur de cette charte.

En effet, les représentant·es CGT au CHSCT et au CT ont largement participé à l'ensemble des divers comités depuis l'expertise du cabinet « Emergences » sur la fusion en 2016 dont nous avons été à l'origine, et depuis le lancement de la construction de cet accord cadre suite à la conférence sociale de l'été 2017. Nous avons pris part aux réflexions menées et travaillé sur l'émergence de plus de 70 pistes d'actions qui définissent l'annexe de cet accord cadre.

Les membres CGT FERCSup œuvrent depuis toujours pour la défense de l'ensemble des droits des personnels en considérant que l'on doit adapter le travail à l'humain et non l'inverse. Il nous a semblé essentiel de mettre toutes nos forces dans l'élaboration de cet accord cadre.

Au fil du temps, nous nous sommes fortement interrogés face aux restrictions budgétaires, aux suppressions d'emplois, à la fusion UGA bien loin d'être stabilisée, etc. Nous ne passons pas un jour sans être alertés par un agent en souffrance broyé par cette machine infernale qu'est devenue l'UGA.

Malgré tout, nous siégeons dans nos instances, nous travaillons en profondeur les dossiers en prenant soin d'interroger les personnels impactés et veillons à ce que les droits et conditions de travail des personnels soient au cœur du débat. Il suffit de lire les procès verbaux de ces instances pour se rendre compte de la dynamique de notre syndicat de par nos interventions.

À ce jour, nous constatons qu'en dépit de tout notre investissement, depuis plus de deux ans seules trois pistes d'actions majeures ont été réellement concrétisées :

- l'élaboration du dispositif de veille et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes au sein de l'UGA.
- La mise en place du télétravail pour certains personnels.
- La création :
 - d'un comité de prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS) qui réfléchit et élabore des pistes d'amélioration de la qualité de vie dans l'environnement de travail,
 - d'un comité d'intervention RPS dans lequel nous mettons beaucoup d'énergie, grâce aux

référentes RPS, pour représenter et accompagner les personnels en souffrance dans les actions nécessaires à l'amélioration de leur situation professionnelle difficile, voire tragique pour certains.

Pour le reste, beaucoup d'autres points pourtant validés par la conférence sociale restent suspendus voire oubliés du document, par exemple :

- les actions pour le « droit à la déconnexion » ont été actées mais non mises en place, pourquoi ?
- La réduction des appels à projets (AAP) locaux, chronophages pour nombre de personnels de l'UGA et leur remplacement par des dotations récurrentes stables : oubliée, la seule piste d'action concernant les appels à projets locaux est de « s'interroger » (quelle ambition dans l'action !) sur la « pertinence » de certains AAP, sans calendrier ni engagement.
- La reconnaissance dans le temps de travail de la formation continue des enseignant·es apparaît dans un « libellé d'action » mais... disparaît purement et simplement des « pistes pour une mise en œuvre de l'action », en dépit des pistes concrètes que nous proposons depuis maintenant plusieurs mois.

Sur les points plus ambitieux et réclamés syndicalement depuis la fusion (voire bien avant, comme la crèche ou la maison des personnels), aucune date, aucun moyen annoncé même imprécis ne sont proposés.

Toutes les autres lignes d'actions n'ont pour l'instant aucun chiffrage financier pour leur mise en œuvre et aucune échéance à court terme. Nous ne remettons aucunement en cause le travail et l'investissement des collègues des Ressources humaines et de l'environnement social ; mais nous regrettons de voir leur travail utilisé par la direction de notre chère UGA, qui, à coup de communications, souhaite, pour enrichir les curriculum vitae de certain·es, être coûte que coûte au taquet dans la course au scoop pour être le premier de la classe ! La preuve : à peine le CHSCT et CT du 11 juin terminé, une déferlante de communications, communiqués de presse, messages sur les réseaux sociaux a surgi pour nous expliquer que nous sommes la première université à signer un accord cadre... Alors très bien, et après ?

Pour engager notre signature, nous réclamons donc des engagements concrets, chiffrés, prévoyant les moyens humains et financiers nécessaires. Et pas seulement une déclaration de bonnes intentions. Nous constatons que nos dirigeant·es sont très réactifs pour faire des estimations « très approximatives » pour certains dossiers mais pas très prompts à chiffrer et investir pour le bien être des personnels...

[Retour haut de la page](#)

La pause CGThé à Lille...

La CGT Université de Lille soutient la SCOP'TI, la Société coopérative ouvrière provençale de thés et infusions, créée en 2014. Elle regroupe une soixantaine de travailleur·ses, ex-Fralib, qui ont lutté pendant plusieurs années contre Unilever - Lipton qui voulait délocaliser la production en Pologne. Depuis la reprise par les travailleur·ses eux-mêmes, la SCOP'TI a choisi une production basée exclusivement sur des produits naturels, sans arôme de synthèse, contrairement à 90 % des infusions issues des multinationales.

La pause Tea time c'est quand vous voulez à nos permanences du Campus Sciences et Technologies au bâtiment P7, ou du campus Pont de Bois, au local de la CGT de Lille SHS.

La fusion et ses "scories"...

Il y a quelques mois, un membre de la direction de l'université, toujours à la pointe de l'audace, a confié à des collègues que le processus de fusion était « en passe d'être réglé ». Seuls persisteraient quelques problèmes qualifiés à cette occasion de « scories ». Les scories sont des sortes de déchets lors d'une opération de fusion, des impuretés en quelque sorte, dont on se débarrasse avant de finaliser l'ouvrage. La comparaison pourrait presque être poétique s'il ne s'agissait là des problèmes inhérents à

l'organisation de services. Mais ces « scories » sont en fait les problèmes vécus quotidiennement par nos collègues et liés à cette fusion, auxquels notre direction, si prompte à dégainer les métaphores, ne s'est aucunement préparée.

Il est vrai que la période qui a précédé la mise en place effective de la fusion avait été précédée de chantiers pour le moins « prioritaires ». Après le coûteux et inutile fiasco de l'IDEX, s'engagea une période de « concertation » des présidents d'alors, concernant leurs devenir respectifs après la fusion. On n'est jamais mieux servi que par soi-même ! On enchaîne l'élection bien préparée de la nouvelle équipe et ses tractations en tous genres : les discours calibrés, les promesses, les marchandages et les nominations.

Aujourd'hui, nous sommes face au résultat : tous les agent·es voient que les « scories », c'est-à-dire leurs difficultés quotidiennes, ne sont pas accidentelles mais relèvent d'une impréparation, parfois d'une légèreté sans bornes ! Dans ce processus de fusion qui dure, la direction de l'université devrait prendre garde à que la température ne continue de monter !

Chaque semaine la CGT intervient à la demande de collègues pour les accompagner (entretien, courrier de défense, visite dans le service pour constater les problèmes, ...). A ces multiples occasions, la CGT rappelle à l'employeur ses obligations d'assurer la sécurité et la santé des travailleur·ses, dans tous les aspects liés au travail. Si vous vous estimez être lésé dans vos droits, n'hésitez pas à nous contacter.

Le saviez-vous ?

Le droit aux formations syndicales

Chaque salarié·e a le droit à 12 jours rémunérés de congé formation syndicale par an (indépendamment des formations dispensées par l'Université). La demande de congé de formation syndicale doit être faite par écrit au chef de service au moins un mois à l'avance. La CGT dispense chaque année de nombreuses formations : formations juridiques (recours en droit administratif / droit privé), formation travail-santé, formation mandaté·e dans la fonction publique d'État...La CGT prend en charge l'intégralité des frais de formations pour ses syndiqué·es.

Le boulot ce n'est pas pour la maison

Vous rapportez du travail à la maison ? Chaque soir, le week-end ou encore pendant les vacances ? Votre chef de service trouve normal de travailler à la maison, parce que vous êtes cadre ? Vous recevez des sollicitations d'ordre professionnel (mails, textos, appels téléphoniques) ne respectant pas la réglementation sur les durées maximales du temps de travail et des temps de repos obligatoires ? Lisez le [Guide du droit à la déconnexion](#) réalisé par la CGT Ugict. N'hésitez pas à contacter la CGT Université de Lille.

La rubrique juridique : la nécessité de service

On vous a refusé une demande de congés, de formation,... sous prétexte de nécessité de service. Nous vous invitons à écrire à votre supérieur hiérarchique en lui signalant que la nécessité de service est une explication générique et que l'employeur est tenu de vous apporter des éléments précis au regard de la jurisprudence du Conseil d'Etat n°314265.

[Retour haut de la page](#)

Le travail est malade, il faut le transformer

[Retour haut de la page](#)

Première victoire contre la traite des êtres humains en milieu travail

[Retour haut de la page](#)

Le livre : le travail démocratique, Alexis Cukier

Démocratiser l'entreprise et travailler autrement... Oui, mais comment ? Et pour faire quoi ?

Cet ouvrage pose les bases d'une transformation radicale des institutions du travail qui devrait conduire à le mettre au service de la démocratisation de la société et non plus de l'accumulation capitaliste.

Sur le fondement d'analyses empiriques du monde du travail contemporain, il s'agit ainsi pour l'auteur de mettre en lumière le sens démocratique de la critique du travail qui se développe aujourd'hui, de questionner les modèles théoriques - qu'il s'y agisse de la lutte des classes ou d'un idéal de démocratie industrielle - qui vont dans la direction d'un « travail démocratique », d'examiner ses enjeux politiques, notamment par rapport au droit du travail, aux luttes féministes et à la transition écologique.

Il examine en particulier les expérimentations (coopératives, autogestionnaires, conseillistes) qui cherchent à réaliser ici et maintenant la démocratie au travail. Enfin, il identifie un certain nombre de voies institutionnelles qui devraient favoriser un processus de démocratisation du travail, pour aller au-delà du clivage entre les droits du citoyen et les droits du travailleur. Cet ouvrage de philosophie sociale et politique prend ainsi parti dans les débats contemporains qui portent sur l'avenir du travail et de la démocratie, ainsi que sur les conditions d'un dépassement du capitalisme, en défendant une thèse simple : si nous voulons radicaliser la démocratie, nous devons aujourd'hui prioritairement démocratiser le travail.

Alexis Cukier est docteur en philosophie, chercheur associé au laboratoire « Sopiapol » (Université Paris Nanterre) et directeur du programme « Travail et démocratie » au Collège International de Philosophie (Paris).