Mai – Juin 2017

LA LETTRE CHSCT N° 47

Sommaire

CGT Inra Toulouse : avis du CHSCT contre surcharge et pénibilité du travail

CCHSCT Inra : déclaration liminaire de la CGT

CGT FERC Sup : CoMue et fusions, état des lieux de la restructuration en cours

CHSCTD de Seine Maritime : déclaration de la CGT Educ

PV et registres : vigilance des mandatés de la CGT FERCSup

Congrès de la CGT FERCSup: intervention de la FERC Ofct

CGT FERC en territoire : soutiens aux médecins du travail poursuivis

CGT FERC Sup Rouen : préavis de grève pour les conditions de travail

CGT Inra Orléans Tours : lettre ouverte sur la mutualisation

Pressions sur les IRP ?

UGICT : discriminations et monde du travail

CGT Montluçon : résultat de l'enquête réforme des rythmes scolaires

Accidents de service : du nouveau sur l'imputabilité

Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre

La CGT INRA Toulouse : avis du CHSCT contre surcharge et pénibilité du travail

Nous souhaitons vous informer que **le CHSCT** a exprimé, **à l'unanimité des représentants syndicaux du personnel** présents, le message suivant :

*« Nous alertons sur le fait que depuis novembre dernier et plus particulièrement ces derniers mois, il existe une **forte détérioration des conditions de travail chez les gestionnaires** avec la mise en place des nouveaux logiciels. Les commandes sont bloquées, y compris celles qui touchent à la protection individuelle.*
Les fournisseurs ne sont pas payés.
Les agents ne sont pas remboursés de leurs frais de mission.
Les procédures sont plus longues et parfois n'aboutissent pas.
Nous alertons sur la charge de travail et le stress que subiront les gestionnaires d'unités et les agents des SDAR pour rattraper le retard.»

Cette situation récurrente a déjà donné lieu à deux alertes, lors du CHSCT du 8 décembre 2015 :

« Alerte 1 : Au vu des recommandations de l'ISST (procès-verbal du 30 juin 2015) et de la présentation de la démarche de prévention des risques psychosociaux au SDAR, le CHSCT lance une alerte sur le pourcentage élevé de personnel en situation de « haute tension ».

Alerte 2 : De plus, au regard de l'expression répétée dès 2010 de la non ergonomie des outils de gestion lors :
- de l'alerte des GU (2010),
- des visites de sécurité du CHSCT,
- du rapport Jaouen (2014),
- des recommandations de l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail,
nous alertons la direction sur la non adaptation des outils de gestion et demandons qu'elle soit remontée au niveau national et au CCHSCT. »

Rappelons que cette situation a été signalée par un courrier collectif des GU en septembre 2010, soit 7 années !

Par ce mail, nous nous adressons :

- à **l'ensemble des collègues gestionnaires** : nous vous encourageons fortement à exprimer sans réserve, lors de cette réunion, l'ensemble de vos difficultés rencontrées sur le plan technique et à exiger que la direction vous donne les moyens d'assurer correctement votre travail. Également exprimer l'impact de tous ces dysfonctionnements sur votre qualité de vie au travail et votre rythme de travail. Vous pouvez l'inscrire dans le registre RSST.
- **A l'ensemble des collègues** : la situation des gestionnaires est très dégradée, cela dure depuis longtemps et cela empire. Nous vous encourageons à exprimer auprès de vos gestionnaires votre soutien. Cette situation dégrade également notre travail à tous.

Nous informons nos collègues gestionnaires :
- que nous avons demandé et obtenu de la Direction du Centre la présence d'un représentant du personnel, membre du CHSCT, en tant qu'observateur de cette réunion.
- que chacun/e peut déposer un droit de retrait, se retirer de son poste de travail, dès lors que les charges de travail, le stress etc. portent atteinte à l'intégrité physique et mentale. Si vous exercez votre droit, prenez immédiatement contact avec les membres du CHSCT, ou de la section CGT.

La loi impose à l'employeur d'adapter le travail à l'humain et non le contraire ; de prendre des mesures adéquates pour rendre le travail plus sain et plus sûr. La section CGT rappelle que la santé est un droit humain fondamental qui ne se négocie pas, y compris en situation de travail ; que toute atteinte à la santé peut et doit être requalifiée en accident du travail.

CCHSCT : déclaration liminaire de la CGT INRA

Les représentants du personnel CGT souhaitent alerter la direction générale présente à ce CCHSCT sur la **situation plus que préoccupante dans les SDAR**.

En effet, les mandatés CGT d'une majorité de centres, 12 exactement, nous ont fait part de **situations difficiles.**

Dans plusieurs centres des « alertes » ont été émises en CHSCT : Dijon, Jouy, Toulouse, Rennes… voir les PV et/ou relevés de conclusions ils sont parlants.
Des évaluations conseil « RPS » ont eu lieu ou sont programmées, des visites de CHSCT ont eu lieu et ont mis à jour des situations dramatiques comme à Clermont-Ferrand sur les sites de Crouel et de Theix. (Les photos jointes au compte rendu de nos camarades sur place montrent des **locaux insalubres**).
Dans plusieurs situations extrêmement tendues, des altercations physiques ont été évitées de justesse.

Systématiquement, nos représentants en CHSCT s'émeuvent des difficultés rencontrées voire des oppositions pour réaliser sereinement leur mandat « CHSCT » lors de visites réglementaires dans les SDAR.
En effet, le Directeur d'Unité est également membre du CHSCT en tant que DSA. De ce fait, la plupart du temps, il /elle participe aux visites de CHSCT en tant que représentant du Président de Centre. Nos camarades font état du **blocage de l'expression des agents** des SDAR dans cette situation.
Globalement dans toutes les équipes des SDAR qu'elles soient techniques ou administratives, nous constatons une **baisse importante des effectifs aboutissant à une surcharge de travail.**

Surcharge de travail amplifiée à tous les niveaux par le démarrage catastrophique du nouvel outil de gestion financière le fameux « GEFI 2.0 »
Dans la plupart des centres, les services informatiques connaissent des **restructurations importantes déstabilisant les agents**. Dans les services techniques de nombreux départs en retraite sont programmés ce qui aboutira à une surcharge de travail et à une dégradation des conditions de travail pour les agents restant si les effectifs ne sont renforcés par le recrutement de fonctionnaires de plein droit et ce de toutes catégories.

Devant l'augmentation du nombre d'agents des SDAR venant témoigner devant nos représentants en CHSCT de leur souffrance et de leur mal être au travail,
Nous vous demandons, monsieur le président que vous mettiez en place, au plus vite, **des modes d'organisation du travail réduisant efficacement ces situations de souffrance.**

Nous insistons également pour que vous soyez, monsieur le président, un réel garant des libertés d'actions de tous les représentants afin qu'ils puissent exercer pleinement et entièrement leur rôle de membre de CHSCT.
Pour finir, à propos du nouvel outil de gestion. De par les profonds changements dans les conditions de travail que cet outil induit à tous les niveaux de l'institut : de l'UMR TGU parisienne à la minuscule UE du fin fond de la Charente en passant par les Gestionnaire d'Unité et bien sûr nos collègues des SDAR ET de la Direction générale.

Monsieur le Président, il nous semble indispensable que vous convoquiez rapidement un **CCHSCT supplémentaire**, uniquement sur ce sujet avant qu'il n'engendre plus de souffrances parmi nos collègues.

CGT FERC Sup : ComUE et fusions, état des lieux de la restructuration en cours

En 2007, la loi LRU-Pécresse qui donnait « l'autonomie » aux établissements constituait une rupture avec les principes instaurés par la loi FAURE : elle faisait **voler en éclats l'université française et mettait tous les établissements désormais « autonomes » en concurrence les uns avec les autres**.
En 2013, la loi LRU-Fioraso confirmait la volonté de démantèlement du service public d'enseignement supérieur et de recherche (ESR) en engageant la restructuration et la concentration de l'ESR avec la création des Communautés d'universités et d'établissements (ComUE).

Sous couvert de prétextes fallacieux tels que la nécessité de coopération entre établissements, de meilleure visibilité internationale, de recherche de « l'excellence », de meilleure réussite pour les étudiantes et les étudiants notamment, les ComUE sont l'instrument privilégié du processus de concentration/destruction du service public d'ESR. Elles associent, au sein du nouvel établissement d'enseignement supérieur et de recherche qu'elles sont, des établissements d'enseignement supérieur publics et privés, des grandes écoles, des classes préparatoires de lycées et des organismes de recherche. Cependant, aucun projet scientifique ne soutient ou ne justifie la création de ces nouvelles universités que sont les ComUE. C'est une organisation administrative arbitraire où priment sur toute autre question celles de la « gouvernance » et de l'intérêt politique local.

C'est pourquoi les ComUE ne sont pas stables. Leur périmètre évolue au gré des soubresauts qui agitent ces regroupements artificiels. La question de la « gouvernance » et de la prééminence de tel ou tel établissement sur le regroupement, l'aspect concurrentiel des relations entre établissements sont bien souvent au centre des conflits et à l'origine des défections. L'objectif affiché est d'avoir une ComUE par région sauf en Île-de- France. Mais la création des ComUE étant intervenue avant la réforme territoriale, on est confrontés à des situations où plusieurs ComUE peuvent cohabiter dans une même région alors que d'autres ComUE chevauchent plusieurs régions. Ainsi, l'université confédérale Léonard de Vinci est-elle en train de se disloquer tandis que l'université Paris 1 quittait la ComUE HESAM et que les grandes écoles contestent la suprématie des établissements universitaires au sein de la ComUE Université Paris-Saclay.

Après avoir organisé la politique d'austérité et en avoir transféré la mise en œuvre aux établissements, les regroupements au sein des ComUE s'accompagnent désormais d'une injonction à la fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Qu'elles soient dictées par des impératifs stratégiques permettant de placer les établissements sur le « marché de la connaissance » ou qu'elles soient le résultat de pressions et chantages en tous genres, notamment chantage aux financements (IdEx notamment), les fusions d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche se multiplient depuis quelques mois. On assiste ainsi à **une accélération du processus de restructuration et de concentration avec des fusions d'universités**. On pousse aussi au rapprochement entre universités et grandes écoles ou écoles d'ingénieurs de même qu'entre grandes écoles (Centrale et Supélec, Centrale Lyon et ENI de Saint-Étienne par exemple).
Généralement ce sont des présidents d'universités élus contre le principe de la fusion qui portent les projets de fusion de leurs établissements avec les établissements voisins en s'affranchissant de toute démocratie universitaire. **Sans tenir compte de l'avis des comités techniques et de**

l'opposition des personnels exprimée avec leurs organisations syndicales, les présidents font alors adopter les « feuilles de route » vers la fusion par les Conseils d'administration de leurs établissements que les lois LRU-Pécresse et LRU-Fioraso ont mis sous leur contrôle.

À Paris 6 et Paris 4 ce sont les **présidents qui décident seuls et en secret** de procéder à la fusion rapide de leurs établissements présentée comme la seule solution possible. Pour celles et ceux qui ont perdu l'IdEx comme l'Université Sorbonne Paris Cité (USPC) ou l'Université Fédérale de Toulouse Midi-Pyrénées (UFTMP), la reconquête de l'IdEx est l'alibi rêvé pour courir tête baissée vers la fusion des établissements. Cela ne se fait pas sans que les personnels fassent connaître leur désapprobation et leur refus des fusions : **les Conseils d'administration des universités de Lille, Paris 6, Paris 3 et Paris 7 ont été notamment perturbés. C'est à l'abri des forces de police, retranchés dans les rectorats, que les présidents font alors adopter l'acceptation du principe de la fusion de l'établissement** qu'ils dirigent alors qu'ils devraient au contraire les défendre et les protéger. Quant aux ComUE qui ont obtenu et conservé leur IdEx comme Paris-Saclay, Sorbonne Université ou Paris Sciences lettres, elles doivent montrer et prouver qu'elles avancent à grands pas vers la fusion. Pour motiver les autres, des labels de consolation comme les i-sites sont des appâts nouveaux. Pourtant, avec les premières expériences de fusions d'universités, on a pu constater les effets néfastes pour l'ensemble des personnels et des usagers : **détérioration des conditions de travail et accroissement des situations de mal-être ou souffrance au travail, remise en cause des accords ARTT et augmentation du temps de travail, retards de salaire pour les contractuels, désorganisation des services et des systèmes communs d'information, gels de postes, dégradation du service rendu, suppression des « doublons » de formation artificiellement créés…**
À l'empilement des strates de décisions, au resserrement de la « gouvernance », aux regroupements forcés, à la réduction de l'offre de formation et à la remise en cause des diplômes nationaux s'ajoutent la contraction des budgets et le désengagement continu de l'État. La recherche n'est pas protégée, les doctorats sont maintenant délivrés par les ComUE et la chasse aux doublons ne s'arrête pas aux formations mais concerne aussi les équipes de recherche et les écoles doctorales subissent ici et là des restructurations. Tout ceci dans **un contexte de mise en concurrence exacerbée des territoires, des établissements, des laboratoires, des services et des personnels.**

Ces fusions visent des objectifs précis :
1. Opérer des économies d'échelles sur le long terme en réduisant drastiquement le nombre d'établissements.
2. Détruire le peu qu'il reste de démocratie universitaire et s'affranchir de l'influence des personnels sur la direction et la gestion des établissements.
3. Favoriser la précarisation des personnels et la dégradation de leurs conditions de travail.
4. Régionaliser l'ESR et **l'assujettir aux besoins locaux portés par le patronat** avec, comme conséquence, la remise en cause du caractère national des diplômes.
5. Introduire des établissements publics et privés dans une même structure pour **préparer la privatisation progressive du service public d'ESR** et la remise en cause de la réalisation de ses missions par des fonctionnaires d'État.

L'union nationale CGT FERC Sup apporte son soutien entier aux mobilisations en cours, notamment l'appel de Toulouse 2 et Paris 3, et demande au gouvernement de tirer les conséquences de l'immense opposition des étudiants, des personnels et de leurs organisations syndicales à ces fusions/destructions.

La CGT FERC Sup continuera de lutter contre la mise en place de ces machines à broyer budgets, emplois, formations, services que sont les ComUE et continuera de défendre un Service public national d'Enseignement supérieur et de Recherche, laïque, démocratique et émancipateur.

Les échos des universités

Université de Bordeaux

À Bordeaux la fusion entre les 4 universités a été incomplète. Bordeaux 1, 2 et 4 ont fusionné pour créer, le 1er janvier 2014, l'Université de Bordeaux tandis que
Bordeaux 3 conservait son autonomie sous le nouveau nom de Bordeaux Montaigne. La création de la nouvelle Université de Bordeaux s'est inévitablement accompagnée de perturbations pour les personnels, en raison notamment de la restructuration des services, de l'éloignement des lieux de décision, des modifications fréquentes des procédures et des logiciels. Les rapports des CHSCT de l'UB montrent une **situation aggravée au niveau des risques psycho-sociaux.** C'est particulièrement le cas au niveau de l'ESPE. Malgré l'obtention de l'IdEx, la situation budgétaire reste tendue : elle se manifeste entre autres par la mise en place d'une sélection à l'entrée en master MEEF et par la persistance d'un fort taux d'Agents non titulaires (plus de 1 000 ANT sur l'UB), en dépit d'un plan de déprécarisation qui est une priorité de la CGT.

Université de Montpellier

À Montpellier, 2 des 3 universités ont fusionné au 1er janvier 2015. Tous les organigrammes des services centraux et communs ont été revus ; les personnels ont dû repostuler sur leur propre poste ! Une nouvelle strate hiérarchique est apparue : les chefs de bureaux ! **La CGT a demandé le recensement comparatif des nombreux arrêts de maladie et des décès : refusé**. La direction ne tient pas compte des avis du CT, souvent votés à l'unanimité des 6 organisations syndicales représentées. Après 2 ans de fusion : le mal être persiste. **L'organisation du travail est mal répartie** entre les personnels qui ne peuvent plus assurer leurs missions de service public. Les collègues nous disent « je ne peux plus travailler », on ne sait jamais si ce sont les anciennes ou nouvelles procédures qu'il faut appliquer. **Les consignes sont souvent contradictoires.**
Du fait de l'individualisation, les collègues sont amenés à intérioriser les problèmes qu'ils rencontrent dans leur travail. Ce qui rend une approche collective plus difficile.

Université Grenoble Alpes

Un an après la fusion des trois universités grenobloises (UJF, UPMF, Université Stendhal), les profondes inquiétudes exprimées par la CGT FERC Sup Grenoble lors de la préparation de cette fusion se sont malheureusement avérées fondées. Le rapport de l'expertise sur la fusion, obtenue par notre syndicat aux CHSCT des anciens établissements, fait état **d'une profonde dégradation des conditions de travail,** à tous les niveaux. L'empilement technocratique de structures hiérarchiques a des effets néfastes sur les conditions de travail des personnels : **arbitraire des chefs de service, perte du sens du travail, profondes inégalités de traitement des agents**. La ComUE, puis l'IdEx, ajoutent deux niveaux de «gouvernance» opaques, éloignant encore plus les décisions des personnels. **L'application aveugle de critères dits d'«excellence**» (bibliométrie, mobilité internationale) a des conséquences délétères sur de nombreuses disciplines. Les baisses de dotation et les coûts liés à la fusion et à l'« excellence » ont maintenant rattrapé la nouvelle université, forcée de mettre en œuvre un plan de retour à l'équilibre.

Université de Lyon

Fusion des universités, grandes écoles, écoles d'ingénieurs, Lyon & Saint-Étienne

La fusion des établissements de la métropole de Lyon et de celle de Saint-Étienne va construire un mille-feuille d'un rayon de 70Km, où les membres de cette communauté devront avoir une boussole, dont le Nord sera l'IdEx, et au Sud, le Service Public. Cette structure regroupant 13 000

salariés, après dissolution des 11 établissements fondateurs dont les cultures d'établissement sont aussi diverses que variées, a été réalisée à marche forcée dans le délai de deux années. **Les personnels, pots cassés de cette course effrénée**, **ont été sacrifiés sur l'autel de l'« excellence** ». « Excellence » dont le projet ignore ce pourquoi nos Universités et écoles existent : les étudiants. L'« excellence » ne visera pas que les résultats, elle visera aussi les moyens financiers de nos étudiants, puisque la Conférence des présidents d'université exige la dérégulation et que chaque établissement ait la liberté de fixer ses droits d'inscription.

Université Paris Sud

Le projet d'université cible, porté par la ComUE, implique une intégration/fusion des universités Paris Sud et de Versailles Saint Quentin (et vraisemblablement, à terme, celle d'Évry) dans l'Université Paris-Saclay. Ce processus de fusion, s'accompagnant de la mise en place d'une « gouvernance resserrée » pour l'ensemble des établissements actuels de la ComUE Université Paris-Saclay. Intégration rapide ordonnée par l'État qui aura également pour conséquence la fin de toute démocratie universitaire.

Paris Sorbonne (Paris 4)

À Paris 4, la fusion avec Paris 6 est passée au vote du CA le 20 janvier 2017 pour être normalement effective au 1er janvier 2018. Nous avons dénoncé dès le début ce projet mortifère qui crée un mastodonte de 50.000 étudiants et 13 000 personnels, dans lequel Paris Sorbonne, avec ses 21 000 étudiants et 2.000 personnels, risque fort d'être mangé tout cru. Sur la forme, le processus démocratique a été lamentable : tous les conseils ont voté contre ce projet, jusqu'au CA où la fusion est finalement passée à une seule voix près. Sur le fond, nos pires craintes se confirment quant à l'absence totale de visibilité sur notre avenir : les groupes de travail « ouverts à tous » n'existent pas ; **une expertise CHSCT débute ce mois-ci pour évaluer les RPS liés à la fusion** mais nous n'avons aucun doute que ses conclusions seront traitées comme toujours avec le plus grand mépris par l'université…

Université Paris 6

La fusion annoncée menace tout le fonctionnement de l'université. Côté enseignements où la situation est déjà tendue pour les collègues, des menaces se renforcent sur les disciplines rares. Les chercheurs et les enseignants chercheurs redoutent au niveau des structures de recherche les évaluations de la vague D, des restructurations violentes ayant déjà eu lieu. Les services centraux des universités ont déjà subi le passage aux responsabilités et compétences élargis et redoutent légitimement l'augmentation de leur charge de travail liée à la fusion : les scolarités ont des logiciels obsolètes, les gestionnaires sous pression subissent de nouvelles normes comptables, les services RH sont au bord de l'explosion. Ce qui nous inquiète plus particulièrement ce sont les services en lien avec les conditions de travail de tous les collègues (services techniques dépassés devant les problèmes de vétusté des locaux, service de médecine de prévention de Paris 6 qui ne peut déjà assurer correctement ses missions, …). La direction de Paris 6 ne peut déjà pas faire face aux problèmes récurrents liés au manque d'effectifs dans tous les services, avec la fusion les dégradations déjà existantes des conditions de travail ne peuvent que s'aggraver.

Université de Lorraine

La fusion des quatre universités lorraines au 1er janvier 2012 a entraîné pour les 7 000 personnels concernés **une dégradation "exemplaire" de leurs conditions** de travail et une désorganisation totale des services. Aux collectifs de travail détruits par cette explosion se sont substitués un mille-feuille administratif et des méandres de procédures liés à l'organisation en pôles scientifiques, collégiums, directions et sous-directions, sur 52 sites géographiques et 930 000 m². En termes d'«harmonisation RH», la moitié des personnels BIATSS doit, depuis 2013, travailler 10 jours de plus par an. Le régime indemnitaire statutaire a fait l'objet d'une bataille rangée pour un gain au

minimum, la gestion des contractuels, seul règlement aligné sur le mieux-disant, est aujourd'hui remis en cause par l'administration car trop coûteux, et la seule « avancée » de ces 5 années est une prime mensuelle dédiée aux 200 responsables administratifs (sur 3 000 BIATSS). En résumé, désorganisation, individualisme, concurrence et leurs cortèges d'inefficacité, de violence et de souffrance au travail.

Université Paris Sciences Lettres (PSL)

Notre ComUE regroupant notamment Dauphine, le collège de France et l'ENS ULM a obtenu l'IdEx au dernier jeu-concours... mais, sous réserve. Comme pour
Paris-Saclay, cela signifie qu'il faut créer UNE Université et revoir la gouvernance… On voit donc le développement d'un affichage d'une offre de formation nouvelle, y compris avec des accords avec des lycées de la Montagne Sainte-Geneviève pour des formations ultra-sélectives, formations annoncées d'« excellence » qui ont peu de chances de rester au tarif national. La fusion de la structure privée fondation PSL avec la structure publique ComUE PSL est en route avec les difficultés que cela représente pour les personnels et l'organisation du travail.

Université Sorbonne Paris Cité (USPC)

USPC a perdu l'IdEx il y a une petite année. C'est un projet sans aucune cohérence scientifique tant au niveau formation qu'au niveau recherche. Mais ce n'est pas la raison principale de cet échec : le jury voulait une gouvernance forte et donc une université fusionnée. Or, la fusion des universités avait été rejetée massivement par les personnels à l'annonce du projet. Du coup, les présidents de P3 et P7 se sont fait élire aux dernières élections sur un projet d'université « unifiée » (terme peu signifiant qui affirmait ne pas vouloir se mettre à dos ni le ministère, ni les personnels). Suite à cet échec, ces deux directions ont retourné leurs vestes et ont fait voter dans leurs CA respectifs le principe de la fusion. Le tout contre les personnels qui se sont massivement exprimés contre le projet dans des consultations organisées par les syndicats et des collectifs de personnels et d'étudiants. Depuis, la mobilisation ne faiblit pas. La fusion ne doit pas se faire ! Au passage, P13, l'université de banlieue de cette ComUE, jugée insuffisamment présentable a été mise au ban. Le projet est recentré sur P3/P5/P7… Une attitude méprisable de plus : inacceptable !

Université de Toulouse

Toulouse a perdu son IdEx en même temps que l'USPC. Depuis, toutes les énergies sont déployées par les directions d'établissements pour reconquérir le précieux Graal. Elles ont fait adopter, sans aucune garantie pour l'avenir des établissements et les personnels, le principe d'une feuille de route qui conduit vers la fusion de Toulouse 2 et 3, l'INSA et l'INP de Toulouse. Sans Toulouse 1 pour le moment qui considère que le projet n'est pas suffisamment tourné vers l'« excellence ». Le CGI vient d'annoncer que Toulouse et USPC pourront reprendre la course à l'IdEx, « à condition d'être rapides »...

Université de Lille

La fusion des trois universités Lilloises, annoncée par surprise et sans consultation des conseils ou des syndicats en avril 2014, arrive à son terme : les statuts sont en cours de finalisation et après d'ultimes soubresauts, ils seront adoptés lors des trois CA le 24 mars. En effet, l'ISITE "de consolation" accordé au projet lillois devrait apaiser les derniers mandarins réfractaires…
Par contre, s'agissant des travailleurs, la fusion sera plus douloureuse. Nous avons obtenu l'expertise CHSCT et les recommandations de l'expert en avril 2017 seront un levier utile pour les conditions de travail. Les négociations ouvertes depuis septembre 2016 ont certes permis quelques avancées sur le temps de travail (50 jours de congés), mais seule la CGT a lutté jusqu'au bout contre le passage en force du RIFSEEP avant la sortie des décrets, le vote des autres syndicats ayant été acheté en échange de quelques augmentations de primes (+30 € pour les C, +80 € pour

les B, à la tête du client de +6 € à +380 € pour les A). Les garanties sur les renouvellements de contrats des travailleurs précaires et sur les mobilités continuent à être discutées. Sur le fond, toujours aucun projet derrière cette fusion technocratique, rien d'autre que la novlangue de l'« excellence »...

Universités de Rennes

En 2014, un projet de fusion a été porté par les seuls présidents des deux universités de Rennes. Soutenu par les représentants des collectivités locales et le ministère, il avait été construit contre l'avis des personnels et s'est avéré au final tout autant une tentative d'absorption non équitable que dangereuse pour les conditions d'études des étudiants et de travail pour les personnels.
Les résistances ont fait capoter ce projet. Aujourd'hui, cette non fusion a été le prétexte pour refuser d'accorder les crédits I-Site à la ComUE. Les pressions sur les universités sont désormais relancées pour relancer le projet de fusion...

CHSCTD Seine Maritime : déclaration de la CGT Educ

Contrairement à nos précédentes déclarations, nous n'évoquerons pas ce que nous dénonçons depuis deux ans, à savoir **la non-application des droits des travailleurs de l'éducation nationale, les multiples atteintes aux prérogatives du CHSCT et le mépris à l'égard des organisations syndicales**, donc des personnels, qui y siègent. Nous souhaitons au contraire intervenir exclusivement sur les points à l'ordre du jour et nous concentrer uniquement sur cela.

Nous ne reviendrons donc pas sur le **refus de procéder aux enquêtes réglementaires** (articles 5-7 et 53 du décret 82-453). Nous n'en voyons pas l'intérêt, il ne s'agit que d'une simple tentative de suicide, d'une tentative d'immolation par le feu sur le lieu de travail, qui ne concerne ni n'émeut les personnels de l'Education nationale. D'ailleurs, l'administration a bien fait de refuser les enquêtes paritaires réglementaires et de ne pas communiquer le contenu écrit de l'enquête administrative menée au lycée VS : il convient de laisser les gens sérieux et responsables mener les opérations et non pas quelques activistes syndicaux qui, c'est bien connu, ne cherchent qu'à perturber le bon fonctionnement de l'institution.

Nous ne reviendrons pas sur le refus de la DSDEN d'appliquer les préconisations de sa hiérarchie, la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) au sujet des enquêtes réglementaires (voir note du 7 septembre 2015 lue en séance du 1er décembre). La DGAFP invite certes à diligenter de vraies enquêtes du CHSCT en cas de tentative de suicide et d'accidents de service, avant même que ceux-ci soient reconnus ou pas comme tels par l'Administration. Mais si l'Administration se met à appliquer tous les textes qui visent à favoriser la prévention et à protéger la santé des travailleurs, alors, où va-t-on ?

Nous ne reviendrons pas non plus sur les deux délibérations votées lors de la séance du 1er décembre 2016 et le refus par l'administration d'en tenir compte. Le terme avis convient d'ailleurs mieux que celui de délibération. Les syndicats ont le droit de s'exprimer, c'est déjà amplement suffisant, il ne manquerait plus qu'ils aient la possibilité de décider ! Concernant l'avis sur la publication des rapports de visite du CHSCT sur les sites du rectorat et de la DSDEN, nul besoin de leur céder quoi que ce soit sur ce terrain. Cela n'intéresse et ne regarde en aucune façon les travailleurs de l'académie de Rouen. A quoi bon lire des rapports sur la situation d'une école d'un quartier populaire, touchée par un climat de violence scolaire ? Ou sur celle d'un établissement spécialisé, victime d'une importante désorganisation du travail ? Chacun à sa place, chacun à son poste, exécution, et tout ira bien.

Nous ne reviendrons pas plus sur le **refus de soumettre au vote les choix de visite du CHSCT**. Les organisations syndicales doivent enfin comprendre qu'il faut faire confiance à leur hiérarchie pour orienter le travail des élus syndicaux sur les bonnes thématiques et visiter les établissements appropriés.
L'administration a bien raison de faire obstacle à la visite d'une école. Il ne faudrait tout de même pas mettre en évidence les situations de travail dégradées liées à la fusion d'une école maternelle et élémentaire, laquelle s'est opérée sans aucune préparation ni concertation, et montrer que, plus de deux ans après, cette fusion comporte toujours des facteurs de risques psychosociaux liés aux conditions de travail des enseignants dans une structure de cette taille, dans ce type de quartier. Mais à quoi bon visiter une école de 18 classes, classée en REP+, qui plus est, à taille humaine ? Car une école de plus de 430 élèves, en REP+, où donc est le problème ?

Puisque nous ne sommes donc guère revenus sur ces détails qui n'entravent en rien le bon fonctionnement d'une instance soucieuse du bien-être des travailleurs, abordons à présent l'ordre du jour. Il faut savoir passer à autre chose, même quand des injustices sont commises.

Au programme de cette séance, il est notamment question de la situation d'un personnel de lycée. Cela n'est pas précisé dans la convocation mais nous supposons que cela fait référence à la tentative d'immolation par le feu d'août 2016. A moins qu'il ne s'agisse du chef d'établissement, lui aussi victime de sa hiérarchie et obligé de mettre sous pression les personnels dans le cadre d'un management soumis aux contraintes de l'obligation de résultats, dans un système éducatif de plus en plus concurrentiel et dans un contexte d'austérité budgétaire.

Concernant l'articulation entre CHSCT Académique et CHSCT Départemental, le rectorat a bien fait d'ignorer les syndicats élus depuis 2015 et de ne pas inviter ces impertinents à travailler sur cette question. Pourquoi convier en effet certains syndicats qui ont l'outrecuidance de dénoncer les atteintes aux droits des personnels et, comble de l'horreur, de les pousser parfois à la grève ?

Concernant les visites du CHSCT, la visite de l'ULIS d'un collège a permis de mesurer combien ce type de structure fonctionne parfaitement. La preuve, les personnels AESH (accompagnants d'élèves en situation de handicap) acceptent d'y travailler malgré des salaires de misère, la très grande précarité de leurs contrats et des conditions de travail exténuantes. Mention spéciale à cette salariée qui a été renvoyée chez elle à la prérentrée, faute de contrat, et qui, sans contrat pendant six mois, est revenue travailler pour 10 heures par semaine à partir de mars 2016.

Nous pouvons également dire un mot sur la visite récente du CHSCT au collège RGB, bien que le rapport ne soit pas encore achevé, faute de temps laissé à la disposition des représentants syndicaux. La lumineuse réforme du collège a déjà produit ses effets sur nos collègues. Comme le Ministère avait peur que ceux-ci s'ennuient, il les a contraints à mener de nouvelles expériences comme la mise en place des EPI ou de l'AP sans moyens suffisants, la multiplication de réunions de travail en dehors du temps de travail ou l'application de nouveaux programmes pour tous les niveaux simultanément, sans formation suffisante. Nul doute qu'ils comprennent mieux à présent les vertus de ces situations de travail en vogue telles que le surmenage, l'épuisement professionnel ou le management d'entreprise. L'augmentation de la productivité d'enseignants habitués à travailler peu, pardon ! La modernisation du système éducatif, est à ce prix.

Sur les **demandes de transmission des rapports de l'inspection du travail** ou de l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail, ainsi que des déclarations d'accidents de service au fil de l'année, nous nous inquiétons de voir transmis aux syndicats des documents confidentiels qui ne devraient rester qu'entre de bonnes mains. Il convient en effet de ne pas provoquer de panique chez nos collègues : pour être heureux au travail, il vaut mieux vivre dans l'ignorance des risques qui menacent la santé et la sécurité des personnels.

Sur la demande d'un **groupe de travail relatif aux Troubles Musculo Squelettiques**, nous sommes surpris de la mention « avec l'appui de l'ARACT ». Quand la CGT avait proposé en juin 2015 le concours de l'ARACT (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) sur le transfert des formations qualifiantes des SEGPA vers les LP, cet acronyme avait été qualifié de « langage clanique » par l'administration. La CGT aurait-elle donc eu raison de faire appel à cet organisme reconnu pour son expertise du monde du travail ? Etrange...

Comme vous le voyez, nous avons donc respecté notre engagement consistant à ne pas ressasser les mêmes discours et les mêmes revendications.

Bon, soyons clairs, ce vœu pieux, vous l'aurez deviné, n'est que rhétorique. La CGT ne pourra se plier, sans les condamner, aux desiderata de l'administration. **Oui, les personnels de l'éducation nationale sont des travailleurs comme les autres et oui, il faut arrêter de minimiser les risques professionnels, en particulier psychosociaux**. C'est pourquoi nous continuerons avec vigilance et ténacité d'apporter notre concours aux travaux d'un Comité dont nous demandons qu'il soit réellement soucieux de l'Hygiène, de la Sécurité et des Conditions de Travail.

PV et registres :
vigilance des mandatés de la CGT FERC Sup

Nous constatons qu'à ce jour les PV du CHSCT ne nous ont pas été remis alors que le délai réglementaire de transmission des PV est de 30 jours et que les documents soumis à l'avis du CHSCT doivent être présentés au minimum 15 jours avant la séance (article 74 du décret 82-453). Dans ces conditions, il ne saurait être demandé aux représentants du personnel un avis sur un projet de PV transmis d'ici la séance ou en séance.

Nous rappelons également que les registres santé et sécurité au travail ainsi que dangers graves et imminents doivent être examinés en séance. Il est surprenant qu'aucun extrait des observations récemment consignées n'aient été envoyées aux représentants du personnel à ce jour, contrairement aux CHSCT précédents. Les registres ne sauraient rester sous le coude d'un représentant de l'administration en séance mais distribués à l'ensemble des membres. Autrement, cela constituerait une **pratique d'entrave** au bon fonctionnement du CHSCT et un **manquement à la protection de la santé des travailleurs** de cet établissement, en particulier au vu de de certaines observations récemment consignées faisant état d'atteintes à la santé en lien avec le travail.

La CGT FERC en territoire, soutien aux médecins du travail

Comité régional Bretagne : non à l'acharnement contre les médecins du travail

Chaque année, de trop nombreux médecins du travail sont poursuivis devant le Conseil de l'Ordre par des employeurs, ceci pour avoir attesté du lien entre l'exercice du travail et la santé des travailleurs. Dominique Huez, médecin du travail qui exerçait à la centrale nucléaire de Chinon, est poursuivi à ce titre. Simplement pour avoir fait son métier. Condamné à un avertissement et à 1000 euros, il refuse de payer cette somme en attente d'une décision du Conseil d'Etat. Un huissier vient de déposer à son domicile une indisponibilité de certificat d'immatriculation pour son véhicule et celui de son épouse, ce qui équivaut à une saisie. Cette manœuvre disproportionnée vise à intimider tout médecin qui résistera aux pressions d'un employeur et donc à empêcher l'exercice d'une profession essentielle dans le domaine de la prévention. Au-delà d'un patronat qui organise, par la force et la menace, sa propre impunité quant aux dégâts du travail sur la santé, la responsabilité de l'État est écrasante car il fait clairement un choix au détriment des droits fondamentaux des salarié.es. Le Comité Régional CGT Bretagne et son collectif Travail-Santé tiennent à apporter tout leur soutien aux médecins du travail. Ils réaffirment leur opposition à la loi « Travail », laquelle, entre autres volets, instrumentalise la médecine du travail au profit des patrons, alors qu'elle a pour première mission la protection des salarié.es. Ils appellent à participer à toute initiative pour soutenir le docteur Dominique Huez et défendre une médecine du travail qui soit réellement au service de la santé des salarié.es.

Motion de la Commission Exécutive de l'Union Départementale des syndicats CGT du Loiret

La CGT du Loiret apporte son soutien au Dr HUEZ.
Il faut en finir avec les condamnations ou tentatives d'intimidations contre les lanceurs d'alertes, qu'ils soient salariés, syndicalistes, inspecteurs du travail ou médecins.

Le Dr Dominique Huez, médecin du travail, a été poursuivi devant le conseil de l'ordre des médecins pour avoir remis un certificat médical à un travailleur vu en urgence médicale. Il faisait le lien entre la santé du malade et ses conditions de travail maltraitantes.
Ce dernier a par la suite été reconnu comme victime de harcèlement professionnel par les prud'hommes. Cela valide le bien-fondé de l'écrit du médecin d'autant plus que l'entreprise responsable, notamment sous-traitante du secteur nucléaire, n'a pas fait appel.
Les plaintes patronales cherchant à museler les médecins sont de plus en plus fréquentes.
Condamné en première instance et en appel par le Conseil de l'ordre, Dominique Huez comme actuellement trois autres médecins, s'est pourvu devant le Conseil d'Etat pour qu'il se prononce sur le fond pour que cette pratique cesse.
Le jugement en appel confirmait une condamnation de Dominique Huez à verser 1000 euros envers l'entreprise Orys qui par ailleurs n'a plus de litige avec le patient salarié du Docteur Huez.
Récemment, la société Orys (80 millions de chiffre d'affaires) pour récupérer les 1000 euros d'indemnité de procédure, a fait immobiliser par huissier son véhicule et celui de sa femme, bloquer son compte bancaire le lundi 20 mars 2017, sans vouloir attendre le décision du Conseil d'Etat.
Nous exigeons :

- que cessent les poursuites et les pressions envers Le Dr Dominique Huez, les médecins du travail et tous les médecins qui exercent de pleine conscience leurs activités de prévention de soin.

Nous demandons :

- à l'Ordre des Médecins, de ne pas recevoir les plaintes des employeurs et de respecter la conscience professionnelle de ses pairs.

- A L'Etat, garant de la protection de la santé et de la sécurité au travail, de veiller au respect des droits des travailleurs.

Intervention de la FERC Ofct, congrès de la CGT FERC Sup

Sur votre débat, la question posée est celle de la syndicalisation des étudiants : oui, ils sont tous travailleurs et, non, ils ne sont pas tous salariés même si une très grosse proportion vit de petits boulots. Ce sont des notions différentes et les identifier nous permet de ne pas entrer immédiatement dans des clivages. Etre pour ou contre à l'échelle individuelle n'est pas le point important. Ce qui l'est, c'est notre capacité à mener un débat collectif, à construire de la réflexion, à définir à partir de quoi on la construit. Il a été question de luttes avec des étudiants. Je vous propose d'envoyer les échos de cette lutte aux infos luttes confédérales, de manière à nourrir le débat à tous les niveaux : on ne peut effectivement se contenter d'y réfléchir tous les 3 ans.

Sur l'ouverture des BU : si on part de la mission, leur ouverture peut se faire jour et nuit, sans problème. Poser la question en termes de travail, temps de travail, horaires, pénibilité… c'est autre chose. **Partir du travail réel, du travailleur ou partir d'une posture de consommateurs, usagers du service public ne génère pas les mêmes cultures, les mêmes repères.**

Il est toujours important et agréable pour la FERC Ofct d'être invitée à suivre des travaux de congrès. C'est un temps de démocratie important. Ce n'est pas le congrès en lui-même qui est démocratique. Il prouve juste qu'on est capable de congresser. Ce qui est important, ce sont les temps d'échanges, de confrontation d'expériences et de compréhension des enjeux, de construction de travail et d'axes collectifs. Cela signifie que nous avons donc encore à faire évoluer leur conception dans la CGT.

L'activité FERC Ofct travail et la FERC Sup, c'est **une histoire partagée**. Une histoire n'est jamais gagnée, elle se construit ; surtout dans nos champs fonction publique où le mot travail, donc ses réalités, a été éradiqué. La FERC Sup est donc présente dans l'Ofct, les réseaux, réunions, groupe de travail, formations.
Cette activité est de moins en moins santé au travail et de plus en plus travail, sans oublier ses impacts. Parce que le champ des problématiques s'est étendu, avec l'autonomie des établissements, les fusions, externalisations, restructurations…

L'ESR a toujours été hors du secteur marchand, ce qui a généré un salariat assez « protégé », mais sans âge d'or. Parallèlement, cela nous a enfermés dans la mission, le don de soi. Le privé a connu ces bouleversements ces trente dernières années et nos camarades ont appris à se battre. Dans le public, nous n'avons pas ce même espace-temps, tout se fait très rapidement. **Pour les personnels, c'est un tremblement de terre.**

Derrière les barrières budget, il y a un patronat qui ne veut plus autant de travailleurs qualifiés, avec des droits. Il construit le travail robinet. Or, les questions de métiers, qualifications, formations initiale et continue, de culture sont centrales pour les travailleurs, la société, en termes de besoins sociaux, de services publics, de productions de biens et services, de réindustrialisation. C'est une interconnexion que nous ne devons jamais perdre de vue.

Cela rejoint votre débat sur le syndicat. La CGT a fait le choix historique du syndicalisme d'établissement après avoir éprouvé les limites du syndicalisme de métiers. Le syndicat n'est jamais une finalité mais un outil et il y a toujours nécessité de réfléchir et débattre sur comment on travaille, avec quelle orga, et pas que sur le pourquoi.

Pour accompagner ces casses, le management est de plus en plus violent. Partout, il y a **recrudescence des atteintes aux droits, atteintes au droit syndical, atteintes aux métiers, atteintes au sens du travail et à son éthique, atteintes à la dignité**. Il n'y a rien de plus important que la dignité, c'est le fil conducteur de toutes les luttes historiques, quel qu'ait été le statut dans le travail.

Mais nous apprenons ensemble, nous construisons ensemble des outils, des démarches, des stratégies qui nourrissent les résistances mais aussi les luttes. Gagner des expertises comme sur Grenoble, Lille est une 1ère syndicale et une 1ère amère pour nos employeurs. Ce sont aussi les syndicats qui mènent la bataille sur la reconnaissance de toutes les atteintes à la santé, au sens de dégâts humains de ces politiques, dégâts directs et différés. Je parle ici des actifs et des retraités. Un retraité a quitté son emploi mais pas le travail.

Bataille sur et pour la traçabilité et la mémoire des dégâts, comme à Rouen sur la bataille des registres, la bataille un peu partout sur les PV de CHSCT. Ce ne sont pas des batailles et des outils mineurs. **Ils pointent la responsabilité civile et pénale de notre patronat. Il faudra la faire vivre si nous voulons stopper leur stratégie.**

Dans toutes ces résistances et luttes, l'axe formation syndicale est central. De nombreux syndicats de la FERC Sup ont été formés à ces questions. Votre rapport d'activité en fait l'état, les syndicats de FERC Sup Marseille, et CEREQ Marseille viennent de la faire.
Toutes les formations dans le mandat CHSCT sont à venir. Il y a un **enjeu considérable à gagner la formation, à être formé par la CGT** et pas par notre patronat. Parce que le CHSCT est l'instance la plus politique, au sens où c'est l'instance où l'on peut démonter les choix nous concernant, concernant nos établissements.

Non pas de la formation pour la formation. Mais **la formation pour qu'on puisse reprendre la main sur notre travail, reprendre la main sur nos droits, sur nos établissements.**
Pour pouvoir reposer du fait et aller au-delà de ce droit ; pour reconstruire une médecine du travail digne des enjeux.
Pour sortir du dialogue social et reconstruire de la démocratie sociale.
Ce ne sont pas des objectifs à construire. C'est un point de départ à faire vivre dans nos syndicats, sur nos lieux de travail.

Fédérer les personnels à partir de ce qu'ils connaissent le mieux, leur travail, c'est retrouver la subversion collective qui s'exprime individuellement dans et par les métiers. C'est reconstruire des exigences, des idées, des utopies, de l'émancipation sociale. **Nous sommes l'organisation de l'émancipation sociale**. A nous de nourrir, d'en éclairer les chemins.

Eclairer, c'est réfléchir collectivement et en permanence à comment on permet aux travailleurs de se mobiliser, **comment on s'organise, comment on y travaille**.
Pour conclure, je voudrais adresser hommage à Jean Luc, nos remerciements par ce que compagnon de route qui a nourri l'Ofct, l'activité travail en général, son organisation. Nous ne sommes pas toujours d'accord, et c'est ce qui nous fait avancer. Et c'est tant mieux parce la CGT n'est pas une chapelle.

FERC Sup Rouen : préavis de grève pour les conditions de travail

Monsieur le Président de l'Université de Rouen Normandie,

Nous avons l'honneur de déposer auprès de vous un ***préavis de grève pour le vendredi 28 avril 2017*** *conformément au 3ème alinéa de l'article 3 de la loi n° 777 du 31 Juillet 1963.*

Sous réserve d'une solution satisfaisante aux personnels concernés intervenue dans le cadre des dispositions des articles 1er et 3 (dernier alinéa) de la loi précitée du 31 Juillet 1963, la ***cessation concertée du travail prendra effet à 13h00, le vendredi 28 avril 2017 et se terminera le même jour à 20h.***
Pour les agents soumis à des services continus et dont les horaires d'embauche et de débauche débordent les jours et horaires précités, le préavis doit couvrir les agents en aval de cette journée.

Nous attirons votre attention sur le fait que ce préavis est valable aussi pour l'ensemble des personnels médicaux universitaires relevant des établissements visés par la loi du 31 Juillet 1963 (article 1er).

Nous constatons que depuis octobre ***les conditions de travail se sont encore dégradées pour de nombreux agents de l'Université****. Nous demandons que les mesures nécessaires soient prises :*
• pour sécuriser immédiatement les collègues concernés ;
• pour que la rentrée 2017 se déroule dans les meilleures conditions pour le personnel et les étudiants ;
• pour une ***application la plus rapide possible des préconisations du CHSCT****, notamment celles rendues pour l'UFR des Sciences de l'Homme et de la Société.*

Nous rappelons notre ***opposition à la mise en place par les directions d'UFR elles-mêmes des sections locales du*** *CHSCT* ***sans tenir compte de la représentativité syndicale issue des élections professionnelles*** *seule garante de l'indépendance indispensable au fonctionnement de ces structures.*

Syndicat CGT des Établissements d'Enseignement Supérieur de Rouen

Lettre ouverte des sections de Tours et d'Orléans-Bourges du Syndicat CGT-INRA à la présidente du centre INRA « Val de Loire »

Objet : mutualisation des services d'appui des unités PRC - URA- UEPEAT et UEPAO du site de Nouzilly.

Madame la Présidente,

Fin 2015 / début 2016 vous mettiez en place, en association avec la direction du département de recherche PHASE (Physiologie Animale et Systèmes d'Elevage), une mutualisation des services supports des 4 unités de ce département sur le site de Nouzilly. Pour mémoire, ce projet devant initialement toucher directement 52 agents, et indirectement plus de 300 agents, soit plus de la moitié des travailleurs du site de Nouzilly.

Bien que cette mutualisation entraîne une modification importante des conditions de travail pour un nombre très important d'agents et qu'elle ait été présentée en Conseil de Laboratoire des Unités de recherche concernées, elle n'a, par contre, été **présentée ni au CT ni au CA ni au CCHSCT de l'INRA**.
A cette date, vous ne pouviez présenter cette réorganisation au CHSCT du centre INRA « Val de Loire », celui-ci n'ayant pas été mis en place suite aux élections de 2014. En effet, d'août 2014 à mai 2016, **toutes les sections syndicales du centre (CFDT, CFTC, CGT et SUD) avaient refusé le diktat de la direction générale** de supprimer les CHSCT d'Orléans-Bourges et de Nouzilly pour les fusionner en un seul CHSCT « Val de Loire ».

La raison de l'opposition à cette fusion était qu'elle avait pour conséquence de restreindre le nombre de représentants du personnel (de 14 à 9 titulaires) et de dégrader leurs conditions de travail : moins de délégués, 3 départements géographiques à couvrir, réduction de moitié des réunions du comité. Un comble pour une instance chargée de suivre les conditions de travail des travailleurs du centre !
Les 17 et 18 Mai 2016 le CHSCT « Val de Loire », nouvellement mis en place, s'empare de la question et vous demande, par lettre simple, la tenue d'un CHSCT complémentaire sur ce sujet. CHSCT que vous convoquez en urgence le 24 Mai pour une tenue de réunion le 30 Mai 2016, alors que la mise en place effective des premières mutualisations était programmée pour le 1er Juin 2016 !
Lors de ce CHSCT les délégués du personnel ont émis, à l'unanimité, les deux avis suivants :
« 1- Nous vous demandons :
- Que des membres du CHSCT soient conviés à la réunion d'information du 31 mai 2016 à 13h30 (Département PHASE / DUs / Agents).
- Avoir un suivi de l'impact de la mise en place des outils face à la nouvelle réglementation Gestion Budgétaire Comptable Publique, sur l'évolution des groupes mutualisés (Achats, Contrats et Budget)
2- Nous vous demandons de faire intervenir, dans le deuxième semestre 2016, un expert agréé (ex : ARACT) pour analyser cette nouvelle organisation, comme le permet le deuxième alinéa de l'article 55 du décret 82-453 et notamment sur les points suivants :
- les facteurs aggravants du stress et des RPS
- la spécificité des compétences des agents sur leurs nouvelles missions
- le report de charge de travail lié au manque d'effectif
- d'apporter des pistes d'amélioration structurelle et de communication. »

Madame la présidente, nous vous rappelons que le **délai légal entre la convocation et la réunion du CHSCT est de 15 jours** et non pas de 6 jours dont 3 jours ouvrés, délai qui rend impossible une préparation approfondie de la réunion par les représentants du personnel. Cette pratique d'une rapidité jusqu'alors inconnue dans notre Institut, ressemble fort à une entrave au fonctionnement normal du CHSCT « Val de Loire ».

Madame la présidente, nous vous rappelons que la directive 89/391/CEE et le décret 82-453 modifié vous oblige à (dans l'ordre et liste non exhaustive) :
- éviter les risques,
- évaluer tous les risques professionnels (EvRP) que vous faites peser sur les travailleurs si vous ne pouvez pas les éviter,
- **combattre le risque** à la source,
- **adapter le travail à l'homme et non l'inverse**...

Madame la présidente, comme le droit vous y contraint, vous ne pouvez passer outre votre obligation, non dérogatoire, de moyens et de résultats en santé sécurité au travail. Cette obligation implique :
- qu'une **évaluation soit faite au préalable à tout changement,**
- que vous **devez informer les travailleurs** notamment en diffusant les PV et les avis du CHSCT,
- que vous **devez donner des réponses écrites** aux avis du CHSCT et l**es motiver en cas de refus**,
- que vous d**evez informer les travailleurs des réponses données aux avis du CHSCT**.

Une réponse positive et écrite aux deux avis du CHSCT est parvenue aux délégués du personnel le 22/08/2016, comme en atteste le PV du CHSCT du 28/09/2016 : page 2/7 « Les représentants du personnel du CHSCT **ont reçu une réponse écrite favorable de la Présidente concernant les 2 avis émis lors du CHSCT du 30 mai.** »
Cependant le procès-verbal de la réunion du CHSCT (annexe 1 et 2) du 8 Décembre fait clairement apparaître une divergence fondamentale entre les avis émis par le CHSCT et la proposition qui a été faite par le Centre et le Département pour suivre cette mutualisation des services supports des 4 unités du département PHASE sur le site de Nouzilly.
En effet, au lieu de la mise en place d'une **expertise agréée pour analyser les situations réelles de travail, déjà dégradées**, vous avez engagé une démarche **d'accompagnement de cette mutualisation par un prestataire non agréé**. Vous ne mettez pas au vote les deux premiers avis du CHSCT. Vous refusez unilatéralement d'inclure 1 représentant par organisation syndicale pour l'élaboration du cahier des charges. Pire, vous ne laissez que 4 jours pour que les délégués puissent revoir un texte que vos services ont mis 6 mois à préparer **sans concertation avec le CHSCT**.

Madame la présidente, sachez que nous ne **pouvons accepter** ce genre de pratiques méprisantes envers **le rôle des représentants du personnel, lesquels portent la parole, les inquiétudes, les demandes et de plus en plus souvent le mal vivre au travail de travailleurs**.
C'est pourquoi, nous vous demandons de **respecter les avis et réponses faites au CHSCT** en faisant réaliser une **expertise agréée quant à l'impact de la fusion sur le travail des agents avant d'envisager toute poursuite de cette fusion sur d'autres activités supports**.

C'est pourquoi, nous vous demandons de **respecter les avis** de tous les délégués du CHSCT « Val de Loire » qui exécutent leurs mandats dans l'intérêt de tous les travailleurs du centre en veillant à ce que le droit et rien que le droit soit appliqué.

Des pressions sur les instances représentatives du personnel ?

Un agent CGT nommé par le Comité technique renvoyé sans explication après avoir porté des dossiers touchant aux risques psychosociaux en CHSCT

Les dossiers présentés en CHSCT par la CGT :

L'absence de clarté et d'éléments objectifs quant à l'attribution des primes à destination des contractuels qui génère des primes sanctions. Argumentation de la CGT **: « *le cadre proposé doit permettre que ne puissent être vécues comme arbitraires et par conséquent sources de stress, voire de souffrance, des décisions en lien avec cet outil de reconnaissance au travail* ».**
L'administration répond que les primes relèvent du comité technique et rejette ainsi les préconisations du CHSCT ; la CGT répond qu'en tant qu'outil de reconnaissance au travail elles concernent les conditions de travail et par conséquent le CHSCT.

Second désaccord : la CGT, après avoir échangé avec l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT), demande la tenue d'un CHSCT plénier avec la présence de cette association afin d'envisager un plan de prévention et d'assurer une prise en charge professionnelle des risques psychosociaux à l'Université de Cergy-Pontoise.
L'administration estime que la prévention des RPS est très bien gérée en interne. La CGT répond qu'on associe la prise en charge des risques physiques et chimiques à des compétences professionnelles : il devrait en être de même pour les risques psycho-sociaux. Elle souligne que le ministère a demandé une prise en compte sérieuse de ce sujet.

Dans l'heure qui suivait, le membre CGT recevait un mail de renvoi non argumenté.

1) Comment les membres du CHSCT pourraient-ils travailler librement en étant menacés d'être renvoyés lors de prises de position auxquelles l'administration n'adhère pas ?

2) Le comité technique qui gère les membres du CHSCT aurait-il subi des pressions pour le renvoi d'un agent qui travaille sur des sujets dits « sensibles » ?

CGT UGICT : discriminations et monde du travail

Sexe, âge, origine, couleur de peau, religion, handicap, santé, maternité..., le 10ème Baromètre du Défenseur des droits et de l'Organisation internationale du travail (OIT) a révélé fin mars que le marché du travail est particulièrement discriminant. Il confirme que **le travail est en pole position des lieux de discrimination** (34 %).
Les chiffres de ce baromètre confirment une tendance également relevée par l'activité même du Défenseur des droits : sur environ 5 200 réclamations reçues en 2016 pour discrimination plus de la moitié concernait l'emploi.

Le rapport révèle que **les femmes sont davantage discriminées que les hommes**, à 24 % contre 5 % pour des raisons liées au sexe. La grossesse et la maternité apparaissent comme le troisième motif de discrimination cité par les femmes (7 %). « *Les stéréotypes et préjugés qui freinent l'accès des femmes à l'emploi et leur déroulement de carrière sont encore aujourd'hui fortement marqués par le "risque" que constitue la maternité pour l'exercice d'une activité professionnelle* », détaille cette étude qui confirme ainsi la justesse de la campagne #viedemère initiée par l'UGICT CGT. En plus des inégalités de salaire, des déroulements de carrière souvent plus lents et des temps partiels plus systématiques, les femmes subissent une ***« sanction sociale*** » tandis que les pères de famille ne sont que 13 % à déclarer avoir subi une discrimination.

Le baromètre ne rend pas compte cependant de l'ampleur d'une autre discrimination, celle que subissent les militants syndicaux. Ainsi, en juin 2016 le Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'Organisation des Nations Unies déplorait dans un rapport sur notre pays « ***les actes de représailles contre les représentants syndicaux signalés* ».**

Les atteintes au droit syndical sont tellement banalisées que le Défenseur des droits, requis par le Conseil économique, social et environnemental pour évaluer les discriminations syndicales, estimait le 27 juin 2016 dans un courrier au secrétaire général de la CGT « qu'environ 5,5 % » des réclamations dont il est saisi « *concernent les activités syndicales. Ces saisines, bien qu'émanant de salariés et d'agents des trois fonctions publiques, ne reflètent pas toute la réalité du terrain* », convenait Jacques Toubon, qui sollicitait la CGT pour lui communiquer les éléments dont elle dispose.

La pression judiciaire sur les militants, les restrictions du droit de manifester, la répression violente, la criminalisation du mouvement social et syndical resteront des marqueurs du quinquennat de François Hollande. Elles ont accompagné des restrictions des droits des représentants du personnel, une sécurisation juridique des entreprises, un corsetage et un dévoiement du dialogue social.

Nouveaux rythmes scolaires : évaluez la réforme !

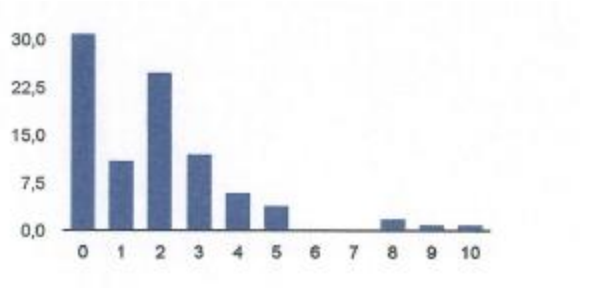
Union locale CGT de Montluçon, CGT Educ'action 03, CSD Territoriaux CGT 03, Sud Education 03

Notre enquête s'adressait aux professionnels (enseignants et non enseignants), ainsi qu'aux parents d'élèves de **toutes les écoles** de l'Allier. Nous y demandions de noter la réforme sur les rythmes scolaires quant à ses effets, positifs, nuls ou négatifs sur les enfants, mais aussi sur les adultes qui les entourent. Pour la plupart des questions, la note allait donc de 0 (effet très négatif) à +10 (effet très positif) en passant par 5 (effet neutre). Pour presque toutes les écoles, c'était la deuxième année que cette réforme s'appliquait.

Résultats et analyses : le dossier complet

Les nouveaux rythmes scolaires et … **les enfants**

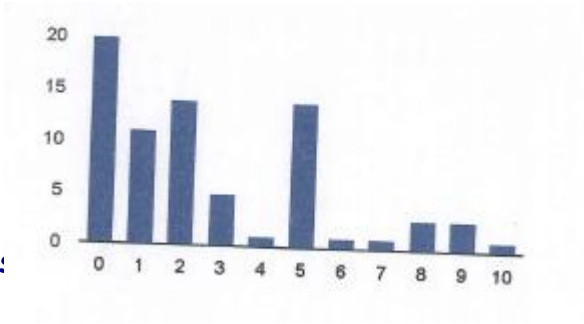
- la **fatigue** : (d'après leurs enseignants)



➔ C'est en maternelle que les professeurs des écoles observent la plus grande fatigue de leurs élèves

➔ Plus de 9 enseignants sur 10 pensent que les nouveaux rythmes fatiguent les enfants, très peu ont mis une appréciation positive (4.4%). Et à noter que ceux qui ont mis une appréciation positive sont souvent ceux du secteur de Moulins où les écoles bien avant la réforme étaient en 5 jours avec deux demi-journées réduites où tous les enfants étaient pris en charge par des animateurs de la ville et participaient à des activités variées et intégrées à un projet éducatif de la ville en concertation avec les enseignants.

La fatigue d'après les **parents** d'élèves :

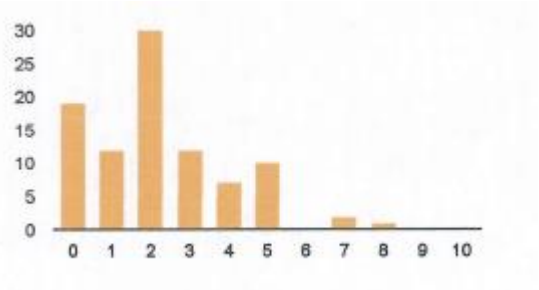


➔ Là aussi les parents sont à une grande majorité (70 %) déçus par la réforme : leurs enfants sont plus fatigués... La moyenne de l'avis des parents est estimée autour de 3, il en ressort nettement que cette réforme a fortement contribué à l'accentuation de la fatigue des enfants et cela est encore plus significatifs pour ceux scolarisés en maternelle.

100 % des personnels non-enseignants partagent aussi cet avis.

- L'attention**/concentration** des enfants (d'après les enseignants) :

D'après vos observations, quels sont les effets des nouveaux rythmes sur l'attention et la concentration des enfants ?



Nombre de valeurs différentes : 0 et 2 sont le plus cité : + de 50% des réponses. Seulement 14% ne voient pas de changement ou des améliorations.

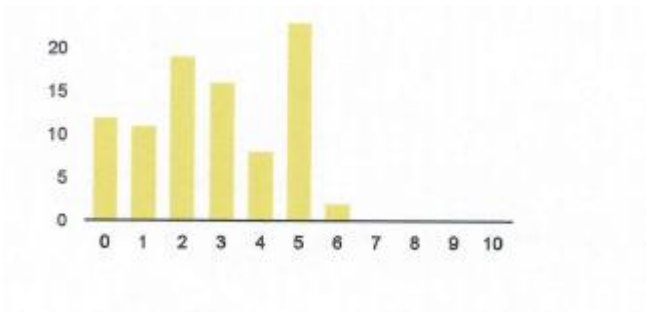
➔ A peine 3% des enseignants observent des gains en attention et concentration chez les élèves avec la nouvelle réforme.

- **L'état psychologique** des élèves (d'après les enseignants) :

très négatif : 0	18	19.6 %
1	8	8.7 %
2	27	29.3 %
3	15	16.3 %
4	7	7.6 %
5	13	14.1 %
6	1	1.1 %
7	1	1.1 %
8	2	2.2 %
9	0	0 %
très positif : 10	0	0 %

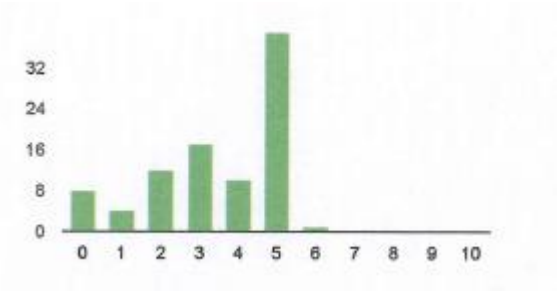
➔ Plus de 3/4 des enseignants ayant répondu estiment que les nouveaux rythmes scolaires ont des effets négatifs sur l'état psychologique, le bien-être des élèves. 19.6% ont mis la note minimale : 0.

- Les nouveaux rythmes et les **relations entre élèves** (d'après les enseignants) :



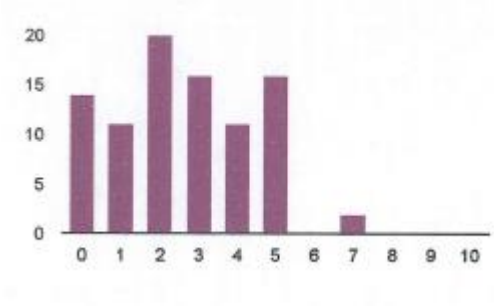
➔ Un petit tiers des enseignants n'a vu aucun changement dans les relations entre enfants depuis la nouvelle réforme. 2.2% ont noté quelques améliorations (6) quand 46% des collègues ont remarqué une détérioration importante (ente 0 et 3).

- Le comportement des enfants **vis-à-vis des adultes** (d'après les enseignants) :



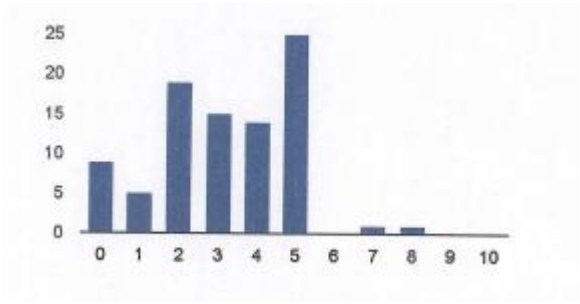
➔ Les avis négatifs sont moins nombreux, la plupart dénote des relations inchangées (42%) ; mais là encore les PE qui ont constaté des améliorations dans l'attitude des élèves vis-à-vis des adultes sont une infime minorité : 1.1%.

- Les nouveaux rythmes scolaires et les **apprentissages** (d'après les enseignants) :



➔ C'était un argument central chez les défenseurs de la réforme : avec les nouveaux rythmes et 5 matinées dont le mercredi, les élèves progresseraient mieux dans les apprentissages. Les enseignants de l'Allier répondent par la négative à plus de 80 %. Près de 50% répondent même par le très négatif (entre 0 et 3). 18% trouve que rien n'a changé quand seulement 2.2% y voient une amélioration.

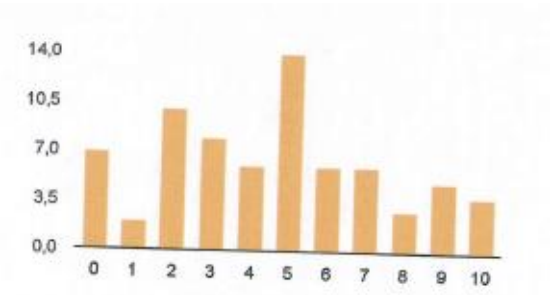
- **Les méthodes de travail** (soin, organisation, rangement mémorisation…) d'après les enseignants.



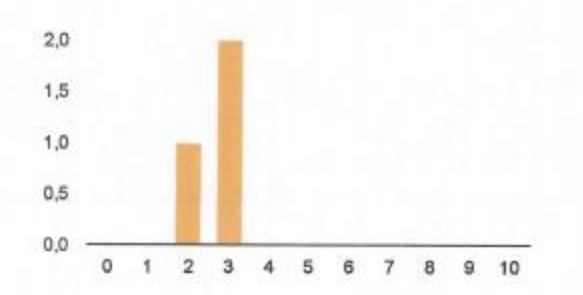
➔ Les notes positives restent très rares (2.2%), mais la moyenne est moins faible sur cet aspect. « 5 » est la réponse la plus fréquente (28%) quand 37% jugent une détérioration importante (entre 0 et 2)

- Les élèves et leur **motivation** pour l'école (d'après les enseignants) :

(D'après les **parents** d'élèves) :



(D'après les personnels non-enseignants) :



➔ 3.6% des enseignants les trouvent plus motivés, plus d'un tiers pensent que les motivations restent inchangées quand 35% notent que leurs élèves sont démotivés, on retrouve cette proportion chez les parents. L'avis du côté des parents est assez équilibré car 35% trouve que cela a un effet positif sur la motivation. Les personnels non enseignants n'y voient que des effets négatifs. C'est peut-être le plus grand danger à long terme de ces nouveaux rythmes : **dégoûter 1/3 des élèves de l'école et surtout en maternelle**.

➔ Les parents qui ont des enfants en maternelle observent systématiquement des effets plus négatifs que pour les enfants en élémentaire.

Synthèse sur les avis des **enseignants** à propos des effets sur leurs élèves :

	Valeur moyenne	Valeur minimum	Valeur maximum
Effet fatigue enfants	3.5	0	10
Effet attention concentration enfants	2.7	0	8
Effet état psychologique enfants	3	0	8
Effet relations entre pairs enfants	2.2	0	6
Effet enfants ➢adultes	1.5	0	6
Effet apprentissages enfants	2.4	0	7
Effet méthodes de travail des enfants	1.9	0	8
Effet motivation des enfants	1.7	0	7
Ensemble	2.3	0	6.5

Synthèse sur l'avis de **tous les professionnels** (enseignants et non-enseignants) à propos des enfants :

	Valeur moyenne	Valeur minimum	Valeur maximum
Effet fatigue enfants			
Effet attention concentration enfants			
Effet état psychologique enfants			
Effet relations entre pairs enfants			
Effet enfants ➢adultes			
Effet apprentissages enfants			
Effet méthodes de travail des enfants			
Effet motivation des enfants			
Ensemble			

Synthèse sur l'avis des parents à propos des enfants :

	Valeur moyenne	Valeur minimum	Valeur maximum
Effet fatigue enfants	3	0	10
Effet attention concentration enfants	2.9	0	8
Effet état psychologique enfants	2.4	0	8
Effet relations entre pairs enfants	2.2	0	6
Effet enfants ➢adultes	1.7	0	6
Effet apprentissages enfants	2.4	0	7
Effet méthodes de travail des enfants	1.8	0	8
Effet motivation des enfants	1.5	0	7
Ensemble	2.2	0	7.5

Synthèse de **l'ensemble des réponses** (parents + professionnels) à propos des enfants :

	Valeur moyenne	Valeur minimum	Valeur maximum
Effet fatigue enfants		0	10
Effet attention concentration enfants		0	10
Effet état psychologique enfants		0	10
Effet relations entre pairs enfants		0	10
Effet enfants ➢adultes		0	10
Effet apprentissages enfants		0	10
Effet méthodes de travail des enfants		0	10
Effet motivation des enfants		0	10
Ensemble		0	10

Synthèse des commentaires des enseignants:

Les professeurs affirment que cette réforme n'est pas adaptée aux rythmes des élèves notamment en maternelle et pour les CP-CE1.

En grande majorité les professionnels ainsi que les parents s'accordent à noter qu'une fatigue beaucoup plus importante est apparue avec la mise en œuvre des nouveaux rythmes et plus particulièrement en fin de semaine qui va de pair avec un épuisement professionnel.

Pour beaucoup on regrette la coupure du mercredi qui est jugée nécessaire, la fréquence de 5 journées sans coupure intermédiaire entraine des problèmes de concentration et nuisent aux apprentissages ajouté à cela des professeurs remarques que les relations entre pairs se dégradent et dénotent une augmentation des conflits, "pour ceux qui ont déjà des problèmes de relations avec les autres ne font qu'augmenter au fil des semaines", "les élèves s'énervent plus facilement

L'autorisation de libérer à la demi-journée est une aberration et encore plus si elle est placée le vendredi après-midi, cela est contraire aux rythmes et entraine une trop grande coupure et ralentit l'efficacité.

L'articulation TAP/école est parfois tout à fait inadaptée par exemple il est extrêmement difficile de reprendre sa classe après un temps de TAP. Des écoles ont par exemple TAP pendant 45' le mercredi matin avec 2H de classe à la suite.

La réforme n'a pas permis de réduire la journée, bien des enfants cumulent garderie, école, cantine et TAP ce qui alourdi le temps à l'école et a des effets très négatifs se manifestant par des comportements agités", catastrophiques pour certains.

L'espace partagé, les horaires non réguliers détruisent des repères et perturbent fortement la scolarité. Les activités dispensées au sein de l'école se confondent : temps d'école, de TAP. Les enseignants pointent le fait que cela pose des difficultés de comportement face aux apprentissages 'l'école est devenue un espace de jeu", "les règles différentes permettent aux élèves d'en jouer et cela décrédibilisent les adultes intervenants", "on fait récré avec toi maîtresse ou avec l'atsem?""

Il y a une multiplicité des adultes dans l'école qui entraine des problèmes de circulation de l'information et des confusions d'interlocuteurs sans parler des agents territoriaux que sont le ATSEM en école maternelle qui doivent devenir de véritables "couteaux suisses".

Plusieurs commentaires témoignent de leur difficulté à réaliser le programme et notamment à préparer efficacement les maternelles à entrer en CP ou dispenser des pratiques artistiques culturelles ou sportives du fait de la fatigue et de demi-journées amputées par les TAP : "jamais le temps de finir", "je ne travaille plus sereinement", "mes élèves sont moins bien préparés", "les après-midi plus courtes ne permettent plus certaines activités plus sereines, festives telles spectacle de Noël, carnaval...". Le fait que l'organisation de la journée et de la semaine soit plus compacte on l'impression d'être dans le toujours plus vite, on privilégie le collectif au détriment de la différenciation individuelle. La demi-journée supplémentaire oblige les enfants à "subir le collectif une fois de plus".

Le sommeil des plus petits peut être perturbés dans les cas où les TAP viennent en milieu d'après-midi : "les plus petits n'ont plus de temps pour se reposer, on les réveille pour les orienter vers les TAP".

Les enseignants font remarquer que le coût que représente les TAP entrainent une diminution des dotations communales en direction de l'école (pédagogique) voire la suppression de budgets autrefois prévus pour permettre les classes transplantées.

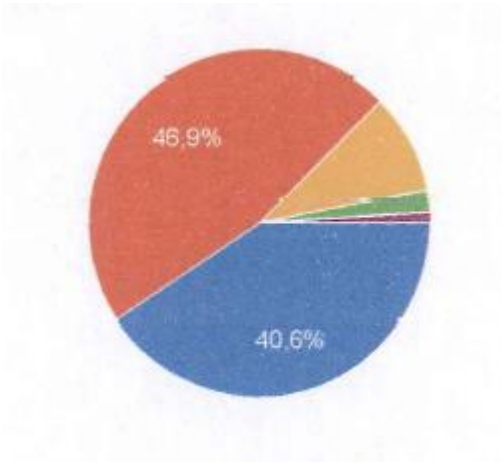
Quelques collègues apprécient cette réforme mais ils restent minoritaires.

Les nouveaux rythmes scolaires et … **les enseignants**

Profil des enseignants de notre circonscription d'après leurs réponses :
15% sont des hommes / 85% des femmes

Votre âge	%
Moins de 30 ans	17%
De 30 à 40 ans	29.5%
De 40 à 50 ans	26.5%
De 50 à 60 ans	26.5%
Plus de 60 ans	0

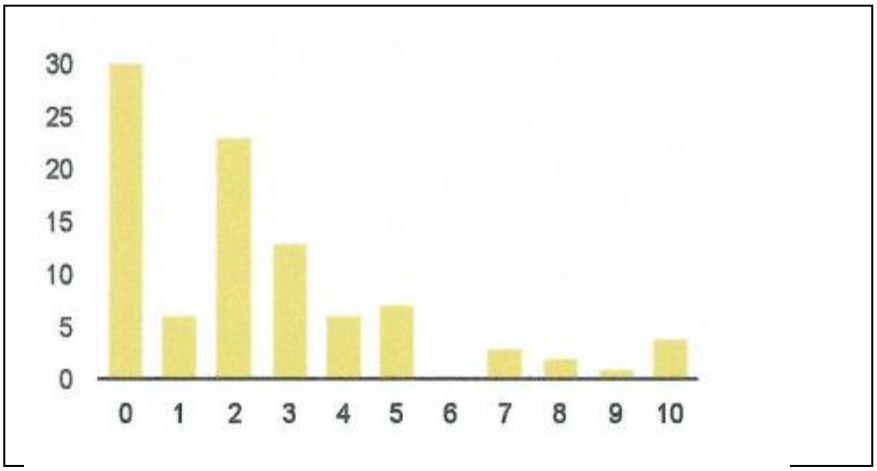
Poste occupé



	Maternelle -40.6%-
	Elémentaire -46.9%-
	Maternelle et élémentaire -9.4%-
	Remplacement -2.1%-
	Autres -1%-

➔ Sans surprise, les PE qui répondent sont dans une très grande majorité des femmes. L'âge moyen est d'un peu plus de 40 ans. Une grande proportion de réponses des enseignants en maternelle, sans doute parce que c'est à ce niveau que la réforme est la plus critiquée.

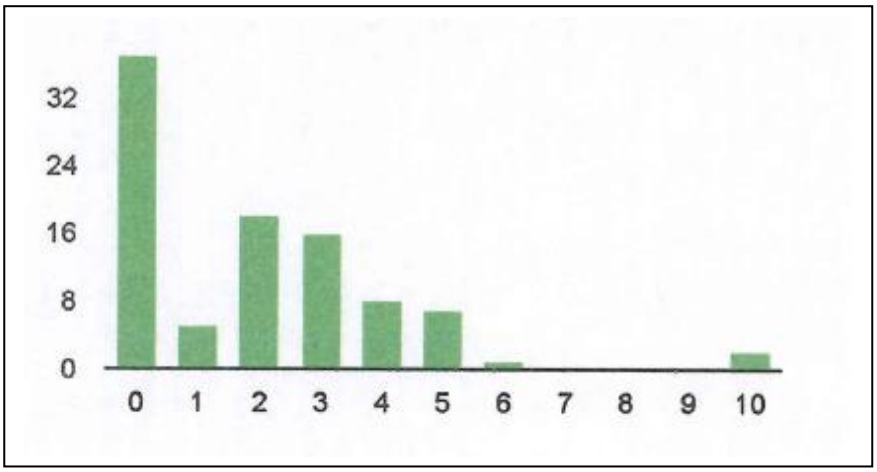
- Les nouveaux rythmes : quels effets sur **les conditions de travail** des enseignants ?



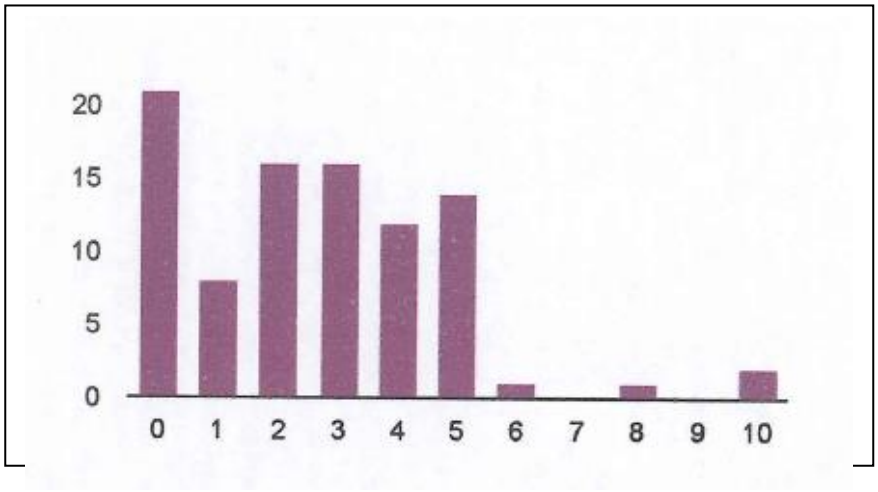
Effet conditions de travail enseignants	%
0	31.6
1	6.3
2	24.2
3	13.7
4	6.3
5	7.4
6	0
7	3.2
8	2.1
9	1.1
10	4.2

➔ 7.5% des enseignants considèrent que leurs conditions de travail ont évolué positivement. Un peu plus de 15% estiment que cela n'a pas changé significativement dans un sens comme dans l'autre. Une grande majorité (62%) affirme avoir des conditions de travail qui se sont fortement dégradées. (+ 30% donnent la note minimale!)

- **La santé physique et psychologique** des enseignants :



Effet santé physique	%
0	39.4
1	5.3
2	19.1
3	17
4	8.5
5	7.4
6	1.1
7	0
8	0
9	0
10	2.1

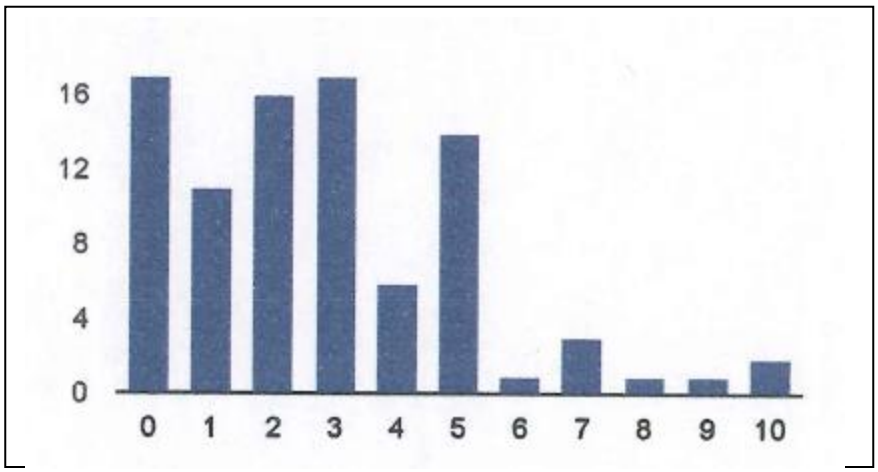


Effets santé psychologique	%
0	23.1
1	8.8
2	17.6
3	17.6
4	13.2
5	15.4
6	1.1
7	0
8	1.1
9	0
10	2.2

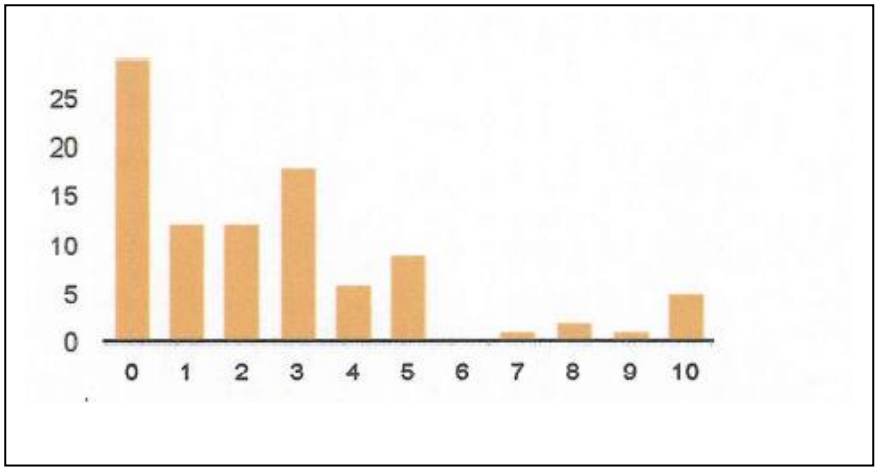
➔ Les enseignants jugent, dans leur très grande majorité, que leur santé se dégrade depuis les nouveaux rythmes scolaires. Pour la santé physique comme psychologique les réponses positives (entre 8 et 10) se limitent entre 2 et 3%. Les PE estiment (à raison ?) que leur santé psychologique est moins mise à mal cependant une large majorité (80%) placent le curseur en dessous de 5 ! Le mot « fatigue » est le plus cité dans les observations des enseignants à propos de leur état de santé (voir annexes pour la liste des observations). 40% notent à 0 leur état physique qui concorde avec des témoignages de plus en plus fréquent qui décrivent un état d'épuisement!

Si l'on reprend plus finement les commentaires les enseignants (hormis le mot "fatigue" qui revient sans cesse) affirment vivre des situations de surmenage, de stress, de tension, de nervosité, d'irritabilité, pleure beaucoup plus qu'avant. Pour certains leur sommeil est perturbé quelques-uns disent être en état de burn-out.
Nombreux sont ceux qui ont l'impression de travailler en continu : "on a l'impression de passer notre temps à l'école", "la voix est sollicitée en permanence" de ne jamais s'arrêter est assez récurrente. Cette situation empêche de prendre du recul sur nos pratiques et rend difficile le réajustement pour faire face aux difficultés. "On se sent débordé couplé à un sentiment d'impuissance"
Les collègues disent être plus sujets à des maladies, voire pour certains s'être arrêtés en maladie alors qu'ils ne l'avaient jamais été auparavant. Des nouveaux symptômes apparaissent tels : migraines, mal au dos,
Etre PE aujourd'hui devient compliqué, il y a de moins en moins d'espace pour la vie personnelle et moins de temps pour préparer son travail dans des conditions sereines.
La réforme avec ses nouveaux rythmes se cumulent avec des tâches supplémentaires : LSU, sécurité, nouveaux programmes.
Quelque uns disent être lassés du métier, sont usés avec le sentiment d'être délaissé.

- Les nouveaux rythmes et **l'organisation** (professionnelle, personnelle) de la semaine pour les enseignants :



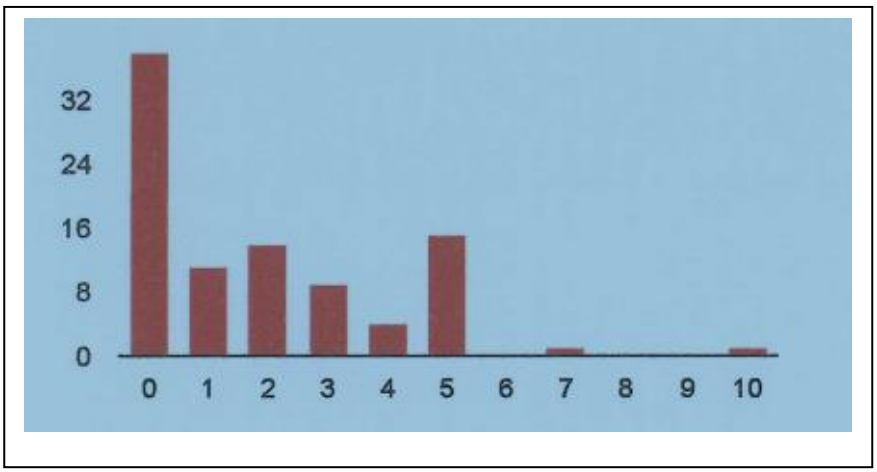
Effets organisation professionnelle	%
0	19.1
1	12.4
2	18
3	19.1
4	6.7
5	15.7
6	1.1
7	3.4
8	1.1
9	1.1
10	2.2



Effets organisation personnelle	%
0	30.5
1	12.6
2	12.6
3	18.9
4	6.3
5	9.5
6	0
7	1.1
8	2.1
9	1.1
10	5.3

➔ La moitié des enseignants trouve que la réforme des rythmes a eu des conséquences négatives dans l'organisation de leur travail et ce phénomène s'accentue concernant leur vie personnelle (55%). Organiser la semaine de classe ne semble pas plus simple avec 5 matinées et les journées raccourcies, voire les demi-journées libérés. En ce qui ce qui concerne les effets sur la vie personnelle cela s'explique peut-être par le fait de cumuler son métier de PE et celle de parent!

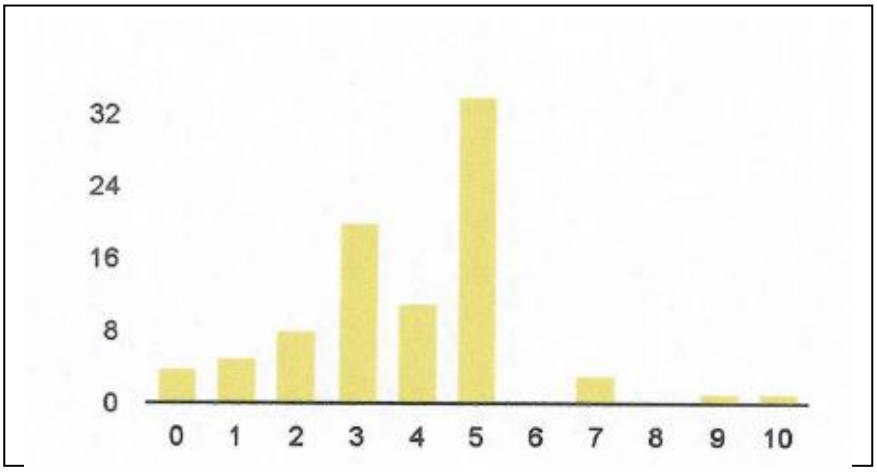
- Les nouveaux rythmes et la **formation continue** des enseignants :



Effets formation continue	%
0	40.9
1	11.8
2	15.1
3	9.7
4	4.3
5	16.1
6	0
7	1.1
8	0
9	0
10	1.1

➔ Pour beaucoup, la formation continue rime cette avec des mercredis entièrement absorbés par leurs devoirs professionnels (animations l'après-midi) et avec M@giste. Près de 70% ont un avis très négatif. Quant aux stages de formation continue, ils sont toujours aussi inexistants…d'où des résultats très sévères!

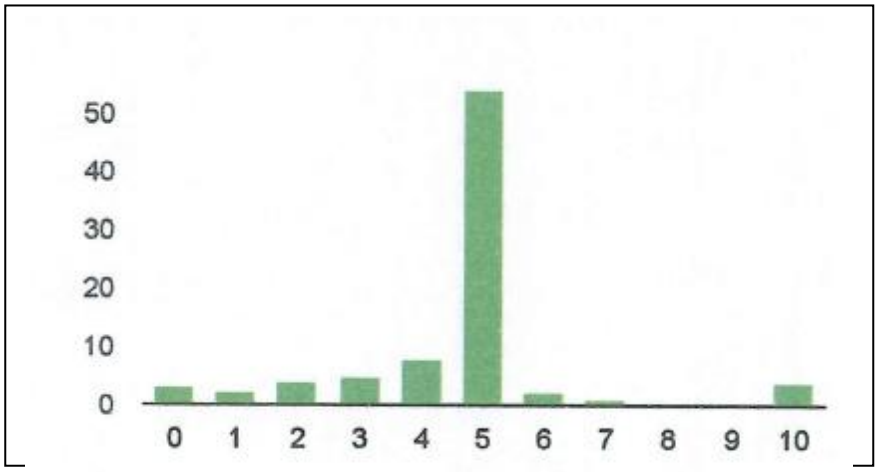
- Les relations des enseignants **avec les élèves** :



Effets relations avec les élèves	%
0	4.6
1	5.7
2	9.2
3	23
4	12.6
5	39.1
6	0
7	3.4
8	0
9	1.1
10	1.1

➔ La qualité de la relation éducative se dégrade ou reste stable (environ 40% note un effet neutre), seulement 5.5% disent avoir des relations qui se sont améliorées.

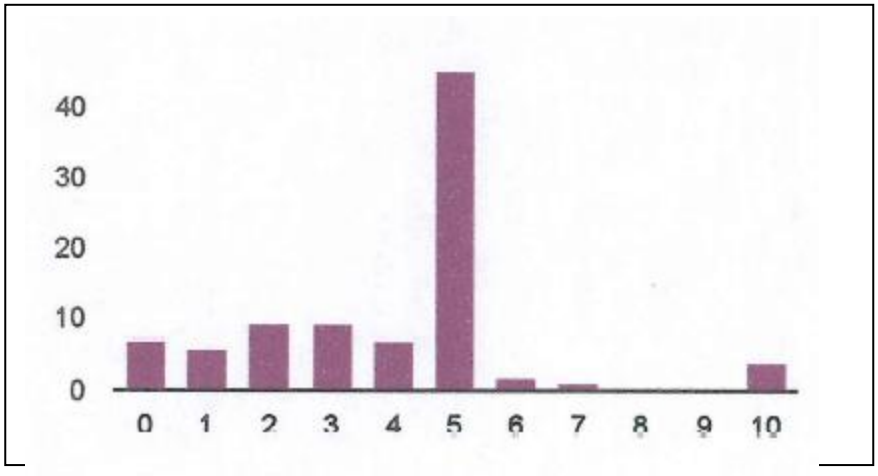
- Les relations **entre collègues** depuis les nouveaux rythmes :



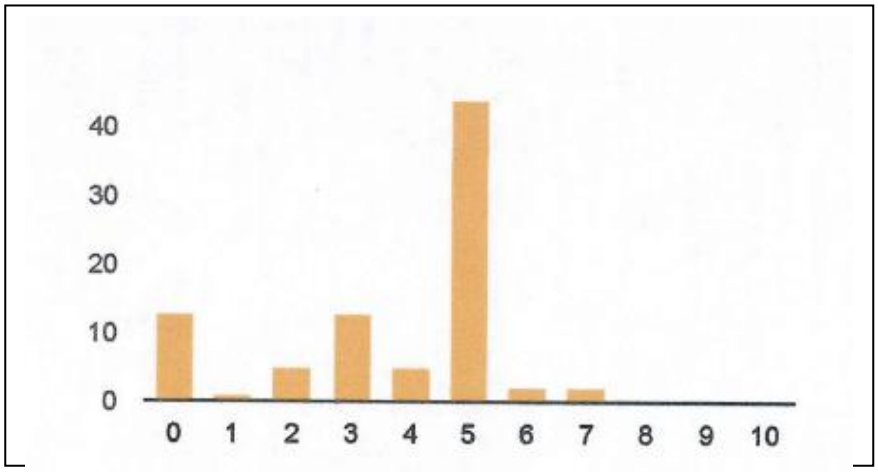
Effets relations avec les collègues	%
0	3.6
1	2.4
2	4.8
3	6
4	9.6
5	65.1
6	2.4
7	1.2
8	0
9	0
10	4.8

➔ Les équipes n'ont pas été ébranlées par cette nouvelle organisation du travail, une grande majorité affirme que les relations avec leurs collègues restent inchangées. A noter cependant que 15% notent entre 0 et 3 cet élément est préoccupant et doit interpeller.

- Les relations des enseignants avec **les différents partenaires de l'école** (mairie, autres professionnels de l'enfance, parents d'élèves)



Effets relations avec autres adultes de l'école	%
0	7.8
1	6.7
2	10
3	10
4	7.8
5	50
6	2.2
7	1.1
8	0
9	0
10	4.4

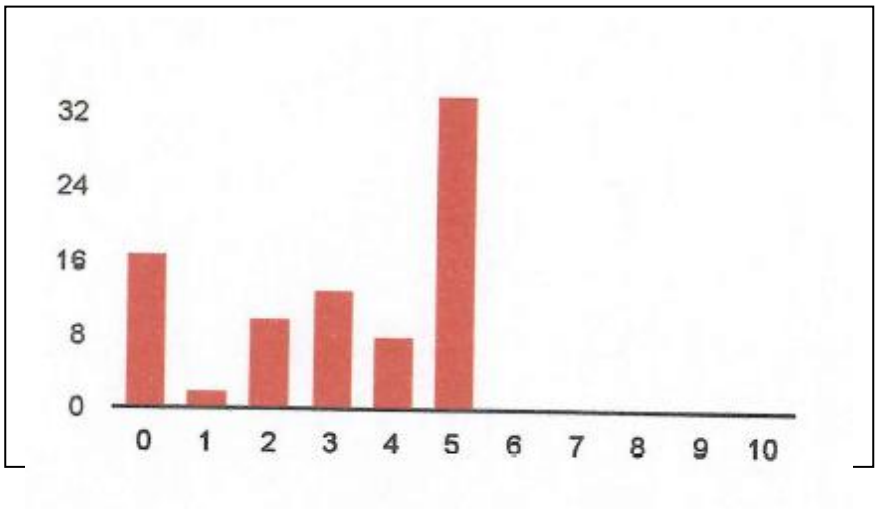


Effets relations avec la mairie	%
0	15.3
1	1.2
2	5.9
3	15.3
4	5.9
5	51.8
6	2.4
7	2.4
8	0
9	0
10	0

Effets relations avec les parents	%
0	7.9
1	2.2
2	6.7
3	14.6
4	7.9
5	55.1
6	0
7	0
8	1.1
9	0
10	4.5

➔ Autour de la moitié des PE qui répondent estiment que les relations avec les partenaires habituels restent identiques. Elles seraient moins dégradées avec les parents. **Par contre les relations avec les autres professionnels de l'enfance (on pense notamment aux animateurs du périscolaire) se tendent ; raison pour laquelle, sans doute, nous avons eu peu de retours de ces personnels non-enseignants : le dialogue n'est pas établi entre les équipes d'enseignants et d'animateurs**.

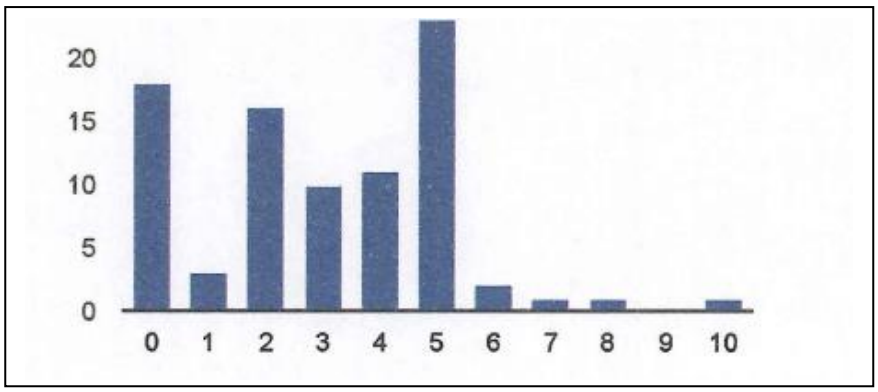
- Le **budget** des enseignants :



Effets sur le budget personnel	%
0	20.2
1	1.2
2	3.5
3	5.9
4	7.1
5	76.5
6	0
7	0
8	0
9	0
10	0

Plus d'un tiers font remarquer que le budget personnel a été impacté car il y a un déplacement supplémentaire.

- Les enseignants …toujours la **motivation** ?



Effets sur le budget personnel	%
0	20.9
1	3.5
2	18.6
3	11.6
4	12.8
5	26.7
6	2.3
7	1.2
8	1.2
9	0
10	1.2

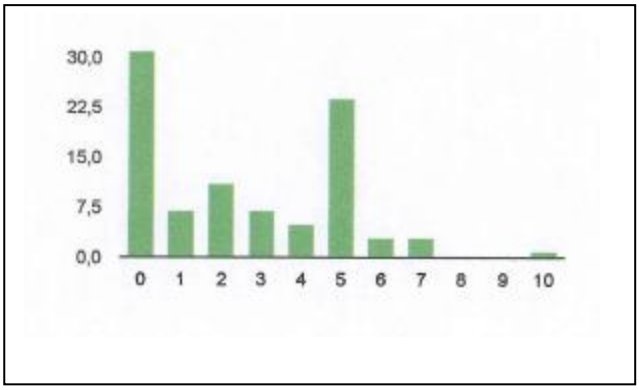
6 enseignants sur 10 sont moins motivés par leur métier depuis les nouveaux rythmes scolaires. Enseigner en primaire : une vocation qu'il ne recommande pas, puisqu'ils sont 75 % à le déconseiller. Les candidats ne se bousculent d'ailleurs pas…

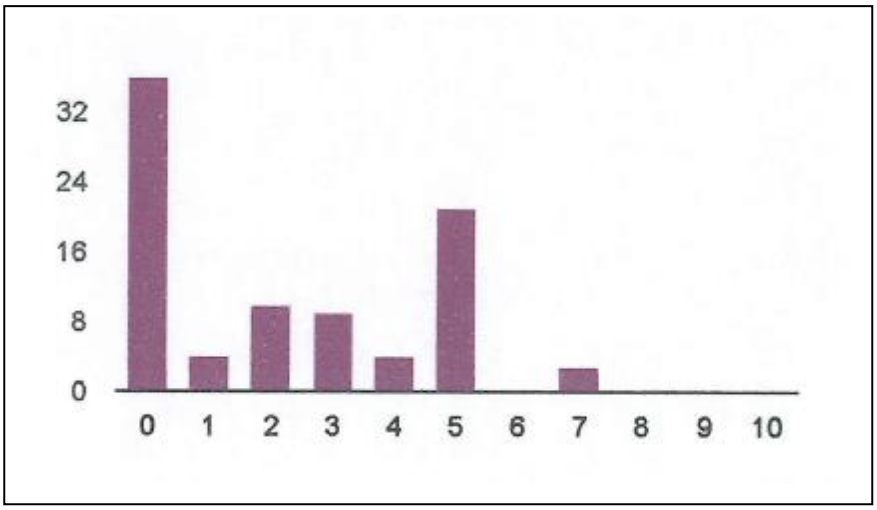
Synthèse : les effets des nouveaux rythmes sur les enseignants

	Valeur moyenne	Valeur minimum	Valeur maximum
Effet conditions de travail enseignants	2.76	0	10
Effet état physique	2.3	0	10
Effet état psychologique	2.74	0	10
Effet organisation semaine	2.65	0	10
Effet organisation perso	2.84	0	10
Effet formation	1.8	0	10
Effet relation enseignant-enfant	3.74	0	10
Effet relation entre enseignants	4.6	0	10
Effet relation avec autres professionnels	4.03	0	10
Effet relation enseignant/parent	3.71	0	10
Effet relation enseignant/mairie	3.71	0	7
Effet budget enseignant	3.1	0	5

➔ Des effets négatifs, et particulièrement mal ressentis par les enseignants de maternelle. La seule valeur à peu près neutre concerne les relations entre collègues et avec les autres adultes de l'école même si on a pu remarquer que dans certaines écoles le climat relationnel notamment avec le personnel communal s'est dégradé : partage des locaux, du matériel, malentendus, problèmes intervenants à un moment T avec une personne X interpellé par un parent à un moment Y avec un autre responsable!

Des embauches, vraiment ? Mais où ? Deux questions portaient sur les **embauches** promises, dans l'Education nationale, par le candidat Hollande: 60 000 nouveaux enseignants ! Dans l'Allier comme ailleurs les effets ne se font pas ressentir d'autant que ce département fait l'objet d'une convention ruralité. Les enseignants continuent de constater les difficultés liées aux effectifs, au manque de remplaçants, à l'absence assourdissante des rased qui ne sont plus au complet et qui n'ont plus les moyens de couvrir leur territoire. Les psychologues étant réduits à enchaîner les bilans et compléter des papiers administratifs, plus le temps pour l'accompagnement. Quasiment aucun n'a observé un effet positif (3%) sur l'aide aux élèves en difficulté, et ils ne sont que 8% à noter une amélioration dans les remplacements.



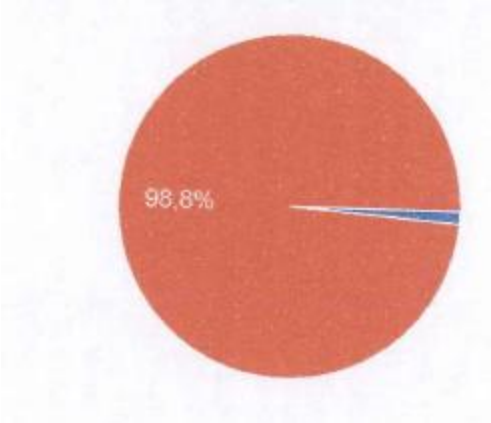


Effets les embauches	%
0	33.7
1	7.6
2	12
3	7.6
4	5.4
5	26.1
6	3.3
7	3.3
8	0
9	0
10	1.1
Effets sur embauches aide aux élèves	%
0	41.4
1	4.6
2	11.5
3	10.3
4	4.6
5	24.1
6	0
7	3.4
8	0
9	0
10	0

Les nouveaux rythmes scolaires et … les **parents d'élèves.**

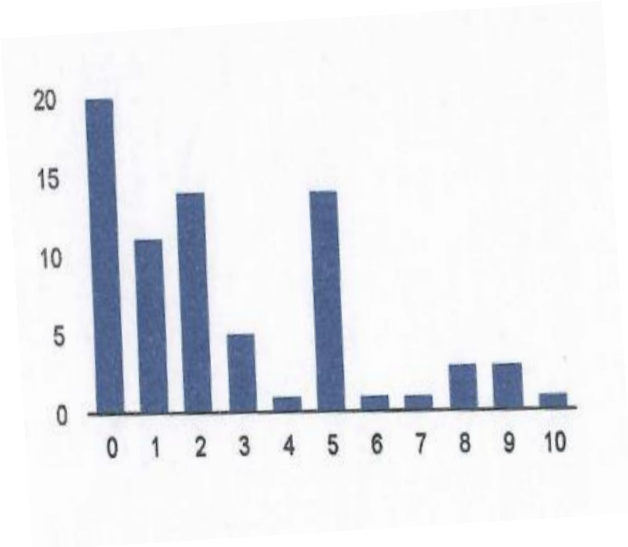
La grande majorité des questionnaires rapportés sont issus des parents vivant sur Montluçon ce qui explique une très grande majorité de rythmes en 2 demi-journées réduites.

87 parents ont répondu, principalement des mères (88.5%) et une grande majorité de parents qui ont leurs enfants à l'école élémentaire (92.7%)



98.8% sont sur le rythme de 2 demi-journées réduites.

- Quels effets des rythmes sur l'état psychologique et l'état le niveau de fatigue votre enfant?



Effet fatigue des enfants	nombre	%
Négatif (moins de 5)	51	69%
Neutre (5)	14	18.9%
Positif (supérieur	9	12.1%

Effet psychologique des enfants	nombre	%
Négatif (moins de 5)	47	59.5%
Neutre (5)	13	16.5%

- Quels effets des nouveaux rythmes sur **l'ambiance** à la maison ?

Effet ambiance à la maison	nombre	%
Négatif (moins de 5)	40	47.5%
Neutre (5)	23	27.5%
Positif (supérieur à 5)	21	25%
TOTAL	84	100%

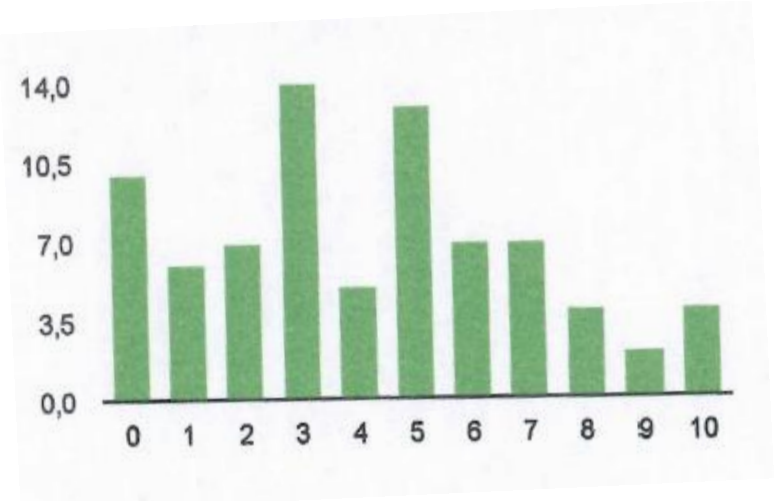
Tableau précis des réponses par valeur :

Valeurs	Nombre	%
0	4	4.8
1	5	6
2	12	14.3
3	10	11.9
4	9	10.7
5	23	27.4
6	1	1.2
7	5	6
8	6	7.1
9	5	6
10	4	4.8

➔ Pour les parents, nous ne parlions pas de « conditions de travail » mais d'ambiance à la maison…depuis la réforme, les personnes interrogées témoignent qu'il est bien plus difficile de faire son « métier » de parent qu'auparavant.

- Quels effets des nouveaux rythmes sur **le travail** des enfants à la maison ?
-

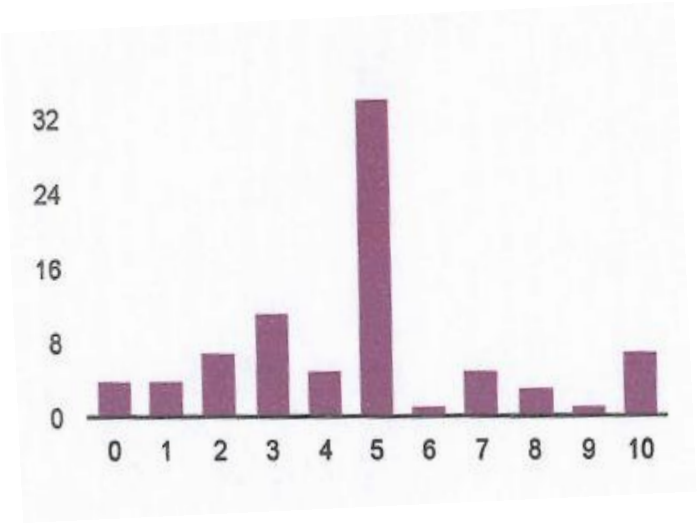
Effet sur le travail (leçons et devoirs)	nombre	%



Négatif (moins de 5)	42	53%
Neutre (5)	13	16.5%
Positif (supérieur à 5)	24	30.5%
TOTAL	79	100%

➔ 0 est la valeur la plus citée. Il y a très peu d'appréciations positives quant aux effets sur les leçons et les devoirs.

- Quels effets sur le **couchage** et le **réveil** des enfants ?

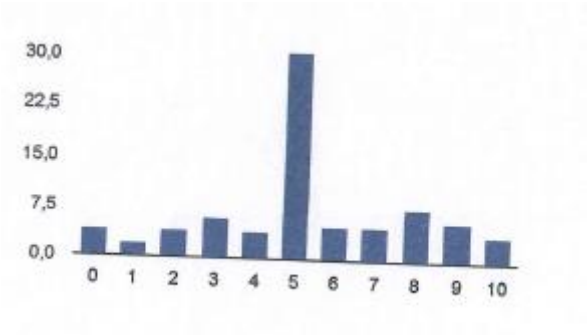


Effet sur le couchage	nombre	%
Non réponse	31	38%
Négatif (moins de 5)	34	41.5%
Neutre (5)	17	21%
Positif (supérieur à 5)		
TOTAL	82	100%

➔ Question pas assez claire : certains parents ont donné un effet positif tout en précisant que leur enfant s'effondrait de fatigue (parfois au goûter !) ; donc les enfants se couchent plus tôt mais pas forcément dans de meilleures conditions.

- Les nouveaux rythmes ont-ils des effets sur les **résultats scolaires** ?

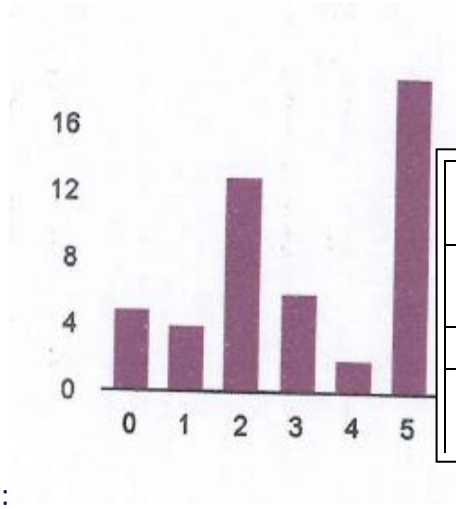
Effets sur les résultats des enfants:



Effet sur les résultats	nombre	%
Négatif (moins de 5)	20	25.5%
Neutre (5)	31	39%
Positif (supérieur à 5)	28	35.5%
TOTAL	79	100%

➔ Un avis plutôt négatif, mais la majorité des parents n'ont pas vu d'effet sur les résultats de leurs enfants. Les enseignants sont beaucoup plus tranchés : 80 % observaient une détérioration dans les apprentissages…qui ne s'est pas traduite dans les résultats ?

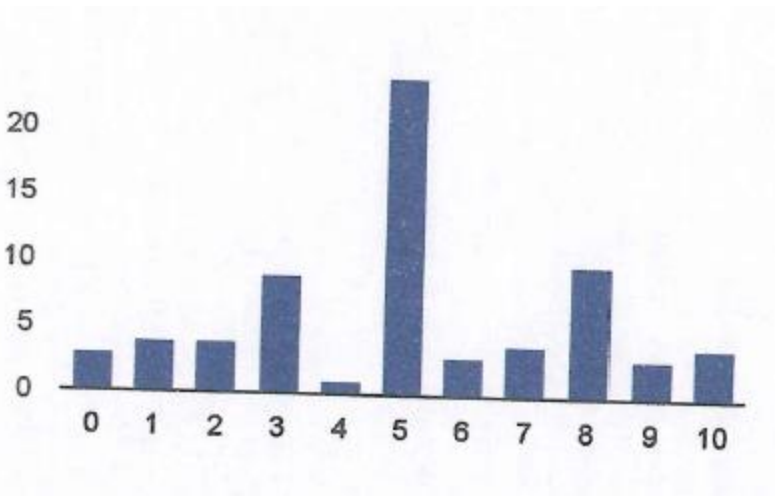
L'effet sur les apprentissages ou les méthodes de travail, d'organisation n'ont pas évolué avec la réforme qui pourtant a été mise en place avec cet argument. L'effet n'est pas non plus négatif mais globalement les parents ne notes pas d'amélioration significative.



Effet sur les apprentissages	nombre	%
Négatif (moins de 5)	30	41.7%
Neutre (5)	19	26.4%
Positif (supérieur à 5)	23	32%

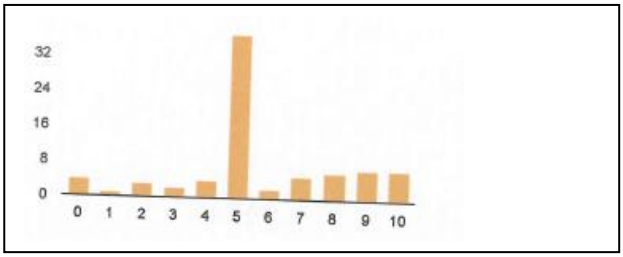
Effet sur les apprentissages :
Effets sur les méthodes de travail, l'organisation....

Effet organisation du travail	nombre	%
Négatif (moins de 5)	21	30.5%
Neutre (5)	24	35%
Positif (supérieur à 5)	24	34.5%
TOTAL	74	100%

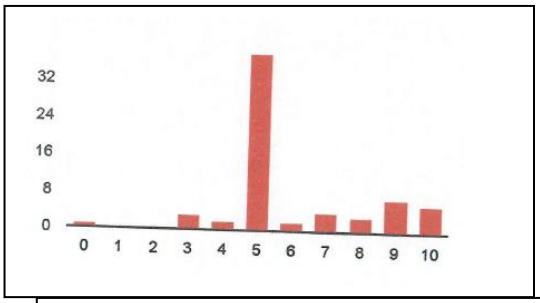


- Quels effets de la réforme sur la **relation** des parents **avec les autres partenaires** de la communauté éducative (enseignants, personnels non-enseignants, parents, mairie…) ?

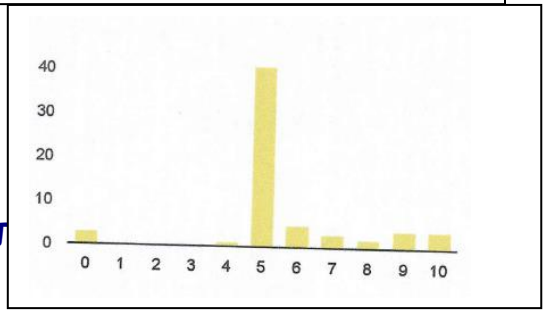
Effet sur les relations parents/enseignants	nombre	%
Négatif (moins de 5)	14	18%
Neutre (5)	37	47.5%
Positif (supérieur à 5)	27	34.5%
TOTAL	78	100%



Effet sur les relations parents/autres professionnels	nombre	%
Négatif (moins de 5)	6	9%
Neutre (5)	38	57.5%
Positif (supérieur à 5)	22	33.5%
TOTAL	66	100%

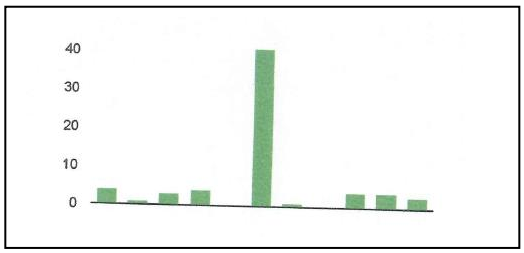


Effet sur les relations entre pairs (avec les autres parents)	nombre	%
Négatif (moins de 5)	4	6.5%
Neutre (5)	41	65%



Positif (supérieur à 5)	18	28.5%
TOTAL	63	100%

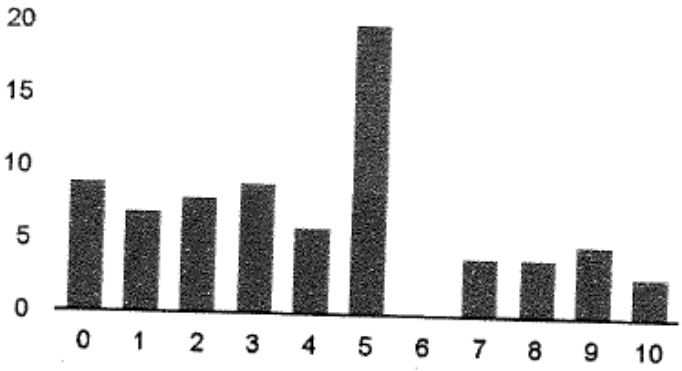
Effet sur les relations parents / mairie	nombre	%
Négatif (moins de 5)	12	18.5%
Neutre (5)	41	63%
Positif (supérieur à 5)	12	18.5%
TOTAL	65	100%



➔ Les parents n'ont pas constaté une nette évolution : les relations n'ont pas été bouleversées par les nouveaux rythmes. Les effets sur la relation avec les mairies sont un peu plus négatifs.

- La **fatigue** des parents d'élèves :

Effet sur la fatigue des parents	nombre	%
Négatif (moins de 5)	39	52%
Neutre (5)	20	27%
Positif (supérieur à 5)	16	21%
TOTAL	75	100%



Fatigue des parents par valeur :

Valeurs	Nombre	%
0	9	12
1	7	9.3
2	8	10.7
3	9	12
4	6	8
5	20	26.7
6	0	0
7	4	5.3
8	4	5.3
9	5	6.7
10	3	4

➔ Près de 7 parents sur 10 se déclarent davantage fatigués depuis les nouveaux rythmes ; près du quart ont mis la note minimum (-5).

- Nouveaux rythmes et **budgets** familiaux :

Effet sur le budget familial	nombre	%
Négatif (moins de 5)	55	71.5%
Neutre (5)	11	14.5%
Positif (supérieur à 5)	11	14%
TOTAL	77	100%

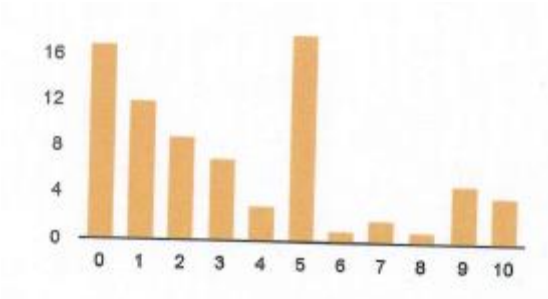
Effet budget par valeur :

Valeurs	Nombre	%
0	26	33.8
1	9	11.7
2	5	6.5
3	8	10.4
4	7	9.1
5	11	14.3
6	0	0
7	1	1.3
8	2	2.6
9	5	6.5
10	3	3.9

➔ Des effets globalement négatifs, avec un tiers de parents qui n'ont pas perçu de changement dans leur budget. A noter que les parents des petites communes ont mis la même moyenne (-2,10).

- Les nouveaux rythmes : quels effets sur **l'organisation** de la semaine ?

Effet sur l'organisation de la semaine	nombre	%
Négatif (moins de 5)	48	61%
Neutre (5)	18	23%
Positif (supérieur à 5)	13	16%
TOTAL	79	100%



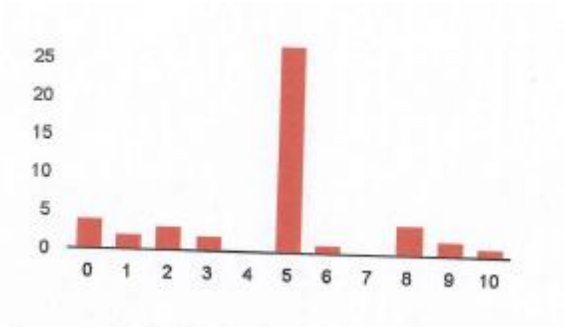
Les effets sur l'organisation de la semaine pour les parents (par valeur) :

Valeurs	Nombre	%
0	17	21.5
1	12	15.2
2	9	11.4
3	7	8.9
4	3	3.8
5	18	22.8
6	1	1.3
7	2	2.5

8	1	1.3
9	5	6.3
10	4	5.1

- Avec les nouveaux rythmes, est-il plus facile ou plus difficile d'accéder au **ramassage scolaire, à l'APC** (le « soutien » en classe) ?

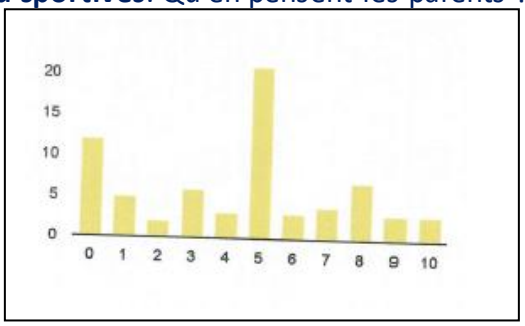
Effet sur l'accès au transport scolaire, aux APC	nombre	%
Négatif (moins de 5)	11	24%
Neutre (5)	27	59%
Positif (supérieur à 5)	8	17%
TOTAL	46	100%



➔ L'accès aux activités pédagogiques complémentaires (APC) ou au ramassage scolaire est davantage compliqué pour un tiers des parents, quand une petite moitié n'a pas vu de changement avec les nouveaux horaires. Le nombre de parents qui émettent un avis positif est très faible.

- La réforme promettait, avec le périscolaire, un accès pour tous à davantage **d'activités culturelles, artistiques ou sportives**. Qu'en pensent-les parents ?

Effet sur l'accès aux activités culturelles, artistiques, sportives....	nombre	%
Négatif (moins de 5)	28	40.5%
Neutre (5)	21	30.5%
Positif (supérieur à 5)	20	29%
TOTAL	69	



Les notes en détail :

Valeurs	Nombre	%
0	12	17.4
1	5	7.2
2	2	2.9
3	6	8.7
4	3	4.3
5	21	30.4
6	3	4.3
7	4	5.8
8	7	10.1
9	3	4.3
10	3	4.3

➔ Les parents ne sont pas convaincus : près de la moitié met la note « -5 ». Le terme de « garderie » revient très souvent dans les commentaires.

Synthèse pour les parents d'élèves sur les effets « à la maison » :

	Valeur moyenne	Valeur minimum	Valeur maximum
Effet ambiance à la maison	2.3	0	10
Effet leçons et les devoirs	2.2	0	10
Effet couchage	1.7	0	10
Effet résultats scolaires	5.3	0	10
Effet relation parents/enseignants	5.5	0	10
Effet relation parents / autres adultes	6.6	0	10
Effet relation entre pairs (entre parents)	5.5	0	10
Effet relations parents / mairie	4.9	0	10
Effet fatigue des parents	4.4	0	10
Fet budget familial	2.9	0	10
Effet organisation de la semaine	3.5	0	10
Effet accès APC, ramassage scolaire...	4.6	0	10
Effet ouverture culturelle, sportive...	5.5	0	10
Ensemble	4.7		

Commentaires des parents:

La réforme des rythmes scolaires ne recueille pas l'unanimité des parents notamment au regard de l'organisation de la famille et de la fatigue observée chez les enfants (-3 en moyenne).
Les familles ont des difficultés à combiner leurs horaires de travail et ceux imposés par les nouveaux rythmes : "une réforme scolaire mais pas de réforme du travail!", "les horaires ne correspondent pas à des journées de travail des adultes"
Elle est jugée particulièrement inadaptée pour les plus petits. Les différences de rythmes démotivent, fatiguent et accentuent les pertes de repères, les problèmes de concentration : "ils sont fatigués, surchargés, surpassés...", "il faut faire le devoirs après les TAP le soir, aucun allègement", "le rythme physiologique ne s'est pas amélioré", "ma fille ne se lève pas les matins, je dois la forcer à se lever, ce qui n'était pas le cas auparavant, de plus elle manque d'attention", "mes enfants sont épuisés, ils n'ont pas de répit", "aucun bénéfice sur les apprentissages". La journée à rallonge en collectivité contribue à cette fatigue. Cependant il faut faire remarquer que quelques parents trouvent des effets bénéfiques, "plus attentif, meilleure organisation du travail pour les devoirs avec les jours réduits". Il serait intéressant de croiser ces avis pour savoir si les enfants concernés fréquentent les TAP.
Ne pas aller aux TAP serait une chance aux yeux de certains : "ses parents n'ont pas la chance de pouvoir les récupérer à le fin de la classe", " les nouveaux rythmes sont adaptés quand les enfants sont récupérés à la fin de la classe pour se détendre, faire les devoirs, faire du sport".
La coupure du mercredi revient souvent comme étant une nécessité pour l'équilibre, même si le temps de classe reste identique la semaine est plus longue avec les TAP : En réalité les enfants passent énormément plus de temps sur les lieux de l'école". Des familles regrettent le moment du mardi soir (pas d'école le lendemain), il faut encore préparer, faire les devoirs pour le mercredi,

"les devoirs du mardi soir sont très contraignants", "il y a des devoirs du lundi au vendredi sans interruption!", "c'est une perte sèche en qualité de vie"
Les enfants qui sont en APC qui dans certaines écoles sont sur le temps des TAP sont privés de ces activités périscolaire.
Elle est perçue comme profitant aux enseignants sans considération pour les parents "Cette réforme apporte du confort au travail des enseignants et coûte aux parents qui travaillent et qui ne peuvent récupérer leur enfant à l'école".
Les activités proposées dans le cadre des TAP ne font pas preuve d'une grande ouverture, les parents soulignant que les moyens donnés aux municipalités sont largement insuffisants : "aucune activité artistique, sportive mise en place pendant les TAP", "ils font des choses aux TAP qu'ils peuvent faire à la maison", "les TAP ne sont pas à la hauteur de nos attentes"
Ajouté à cela un personnel d'encadrement qui est usé par la journée continue (quand il s'agit d'atsem en maternelle) et dont les qualifications sont très inégales "le haut niveau côtoie le ridicule et l'inapproprié". On cite l'exemple de cet intervenant bénévole "nature" qui fait manger des fleurs aux petits de 5 ans qui ne sont pas encore à même de différencier les plantes nocives ou pas! Ou celui-ci qui fait chercher des cailloux (soi-disant magiques) toute une après-midi dans un stade en face de l'école!
Nombreux sont ceux qui évoquent leur budget "ceux qui travaillent sont ceux qui trinquent encore!", "cette réforme est couteuse", "le coût des TAP + centre d'accueil est beaucoup plus élevé qu'avant de par l'augmentation du temps hors classe"
Le système de forfait quel que soit le nombre de TAP est vécu comme abusif, d'autant que certaines communes facturent 1 seule fois par an.
Pour conclure quelques-uns se disent satisfaits quand d'autres regrettent de ne pas avoir été consultés et préfèrent un retour à la situation antérieure sans école le mercredi. Ils demandent une réflexion sur les rythmes de vacances qui serait plus urgente : "Rythme de vacances qui s'adaptent au tourisme afin de permettre à 10% de partir au ski. Ou est le bien-être des enfants?". Voire une réduction du temps de vacances pour mieux aménager les semaines d'école.

Pour tous, enfants et adultes : davantage de FATIGUE

Fatigue physique :

	Valeur moyenne	Valeur minimum	Valeur maximum
Effet fatigue enfants d'après les parents	3	0	10
Effet état physique des enseignants	2.2	0	10
Effet état physique des autres professionnels			
Effet fatigue parents	2.2	0	10
Ensemble			

Fatigue psychologique :

	Valeur moyenne	Valeur minimum	Valeur maximum	Non réponses
Effet état psychologique des enfants	2.4	0	10	
Effet état psychologique des enseignants	2.6	0	10	
Effet état psychologiques des autres professionnels		0		
Ensemble				

Un oubli : il n'était pas demandé aux parents ce qu'ils pensaient de leur état psychologique. On peut néanmoins le déduire de l'ambiance à la maison (voir ci-dessus).

Pour tous, un **budget** plus difficile :

	Valeur moyenne	Valeur minimum	Valeur maximum
Effet budget enseignant	2.1	0	5
Effet budget autres professionnels			
Effet budget des familles	3		
Ensemble			

Le résultat est moins marqué pour les enseignants. Il faut dire que notre question était mal posée et laissait place au doute : parlait-on du budget professionnel (pour la classe) ou du budget personnel ?

Inaptitude, invalidité, imputabilité : du nouveau

Ordonnance de janvier 2017

L'article 63 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit, selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat, à une période **de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an**. Cette période est assimilée à une période de service effectif. »
II.- Après l'article 85 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, est inséré un article 85-1 ainsi rédigé :
« Art. 85-1.-Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif. »

III. -Après l'article 75 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, est inséré un article 75-1 ainsi rédigé :
« Art. 75-1.-Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif. »

Article 10

I. -Après l'article 21 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, il est inséré un article 21 bis ainsi rédigé :
« Art. 21 bis.-I.-Le fonctionnaire en activité a droit à un **congé pour invalidité temporaire imputable au service lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service** définis aux II, III et IV du présent article. Ces définitions ne sont pas applicables au régime de réparation de l'incapacité permanente du fonctionnaire.
« Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident. La durée du congé est assimilée à une période de service effectif. L'autorité administrative peut, à tout moment, vérifier si l'état de santé du fonctionnaire nécessite son maintien en congé pour invalidité temporaire imputable au service.

« II. -**Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.**

« III.- Est reconnu imputable au service, lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit en apportent la preuve ou lorsque l'enquête permet à l'autorité administrative de disposer des éléments suffisants, l'accident de trajet dont est victime le fonctionnaire qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son service et sa résidence ou son lieu de restauration et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher l'accident du service.

« IV. -**Est présumée imputable au service toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire** de ses fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau.
« Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée par un tableau peut être reconnue imputable au service lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est directement causée par l'exercice des fonctions.
« Peut également être reconnue imputable au service **une maladie non désignée dans les tableaux de maladies professionnelles mentio**nnés aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions et qu'elle entraîne une incapacité permanente à un taux déterminé et évalué dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

« V. -L'employeur public est subrogé dans les droits éventuels du fonctionnaire victime d'un accident provoqué par un tiers jusqu'à concurrence du montant des charges qu'il a supportées ou supporte du fait de cet accident. Il est admis à poursuivre directement contre le responsable du dommage ou son assureur le remboursement des charges patronales afférentes aux rémunérations maintenues ou versées audit fonctionnaire pendant la période d'indisponibilité de celui-ci par dérogation aux dispositions de l'article 2 de l'ordonnance n° 59-76 du 7 janvier 1959 relative aux actions en réparation civile de l'Etat et de certaines autres personnes publiques.

« VI. -Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités du congé pour invalidité temporaire imputable au service mentionné au premier alinéa et détermine ses effets sur la situation administrative des fonctionnaires. Il fixe également les obligations auxquelles les fonctionnaires demandant le bénéfice de ce congé sont tenus de se soumettre en vue, d'une part, de l'octroi ou du maintien du congé et, d'autre part, du rétablissement de leur santé, sous peine de voir réduire ou supprimer le traitement qui leur avait été conservé.

« VII. **-Les employeurs publics fournissent les données nécessaires à la connaissance des accidents de service et des maladies professionnelles**. Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique fixe les modalités pratiques de la collecte et du traitement de ces données. »

Devoir de vigilance : le Conseil Constitutionnel valide l'essentiel de la loi

Communiqué commun des organisations : ActionAid-Peuples Solidaires, Amnesty International France, Amis de la Terre France, CCFD-Terre solidaire, CFDT, CGT, Collectif Ethique sur l'étiquette, Ligue des droits de l'Homme, Sherpa, membres du Forum citoyen pour la RSE.

Un pas historique pour la ***protection des droits humains et de l'environnement****, un signal fort pour l'Europe et l'international*

Le Conseil constitutionnel a rendu hier sa décision suite à la saisine dont il a fait l'objet concernant la loi sur le **devoir de vigilance des multinationales**. Il a jugé conforme à la Constitution l'essentiel du texte, validant ainsi **la création d'une nouvelle obligation de vigilance pesant sur les entreprises multinationales en matière de protection des droits humains et de l'environnement**. Même si le Conseil a censuré les dispositions du texte instituant une amende, sa décision confirme **la possibilité d'engager devant le juge la responsabilité des entreprises concernées en cas de manquement à leurs nouvelles obligations**. Nos organisations restent attentives quant à l'application effective de la loi, et mobilisées pour que son exemple ait un effet d'entraînement au-delà de nos frontières, avec l'adoption de législations similaires en Europe et au niveau international, protégeant les droits humains et l'environnement**.**

Suite à la saisine du Conseil constitutionnel, nos organisations avaient déposé un mémoire pour présenter des arguments en faveur de la constitutionnalité de ce texte, une analyse soutenue par de nombreux juristes.

Dans son communiqué, le Conseil a mentionné « l'incontestable objectif d'intérêt général poursuivi par le législateur », raison pour laquelle nos organisations sont mobilisées pour cette loi depuis plusieurs années.
Si l'on peut s'étonner du fait que le Conseil ait considéré que la mention par la loi des atteintes aux « droits humains » et aux « libertés fondamentales » était « large et indéterminée », celui-ci a confirmé le caractère intelligible de cette loi, lequel était contesté dans la saisine.

Par ailleurs, contrairement à ce que soutenaient les parlementaires contestant la loi, le Conseil a estimé que la mise en œuvre de cette obligation « ne portait pas une atteinte excessive à la liberté d'entreprendre ».

Finalement, l'essentiel des dispositions du texte est conservé**, à l'exception des amendes civiles.** Même si ces dernières auraient créé une incitation plus forte pour les entreprises à respecter cette loi, la censure des amendes n'entame pas l'architecture et le mécanisme général de la loi. En effet, **la possibilité, pour les victimes, associations et syndicats, de saisir le juge pour faire respecter cette nouvelle obligation a été validée par le Conseil constitutionnel**. Le juge pourra enjoindre sous astreinte l'entreprise à publier et mettre en œuvre de manière effective un plan de vigilance, afin de prévenir **les violations de droits humains et les atteintes à l'environnement causées par les activités de leurs filiales, sous-traitants et fournisseurs, en France comme à l'étranger**.

Historique, cette loi est une première étape en matière de régulation des activités des multinationales. Nos organisations poursuivront donc leurs actions en France, en Europe et au niveau international pour renforcer l'accès à la justice des victimes.

Décision n° 2017-750 DC du 23 mars 2017 - Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre

Par sa décision n° 2017-750 DC du 23 mars 2017, le Conseil constitutionnel, saisi par plus de soixante sénateurs et plus de soixante députés, s'est prononcé sur la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

Cette loi instaure, pour les sociétés françaises employant plus de 5.000 salariés en France ou 10.000 salariés dans le monde, en incluant leurs filiales, **l'obligation d'élaborer, de rendre public et de mettre en œuvre un plan de vigilance comportant des mesures propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes aux droits humains et aux libertés fondamentales qui pourraient résulter des activités de la société mère, des sociétés qu'elle contrôle et de leurs fournisseurs et sous-traitants, en France comme à l'étranger**.

La loi prévoit un triple mécanisme pour assurer le respect de ces obligations. Une **mise en demeure** de les respecter peut, d'abord, être adressée à toute société qui y est soumise. Si celle-ci s'abstient de prendre les mesures nécessaires, le juge, saisi par l'auteur de la mise en demeure, peut ensuite prononcer une **injonction**. Enfin, le juge peut infliger une amende à la société.

Le texte soumis à l'examen du Conseil constitutionnel prévoit également que le manquement aux obligations de vigilance peut être de nature à engager la responsabilité de la société. Si tel est le cas, l'amende peut être multipliée par trois.

Le Conseil constitutionnel a jugé conformes à la Constitution l'obligation instituée par la loi d'établir un plan de vigilance, le mécanisme de mise en demeure, la possibilité pour le juge de soumettre la société concernée à une injonction et la possibilité d'engager sa responsabilité en cas de manquement à ses obligations.

En revanche, compte tenu de l'imprécision des termes employés par le législateur pour définir les obligations qu'il créait, le Conseil constitutionnel n'a pu admettre la constitutionnalité des dispositions instituant une amende.

Le Conseil constitutionnel a en effet estimé :
- d'une part, que les termes employés par le législateur, tels que « mesures de vigilance raisonnable » et « actions adaptées d'atténuation des risques » étaient très généraux ;
- d'autre part, que la mention par la loi des atteintes aux « droits humains » et aux « libertés fondamentales » était large et indéterminée ;
- enfin que le périmètre des sociétés, entreprises et activités entrant dans le champ de l'infraction était très étendu.

Dans ces conditions, malgré l'incontestable objectif d'intérêt général poursuivi par le législateur, le Conseil constitutionnel, faisant application de sa jurisprudence sur le principe de légalité des délits, a jugé que le législateur avait défini l'obligation qu'il instituait en des termes insuffisamment clairs et précis pour qu'une sanction puisse être infligée en cas de manquement.

Définition Handicap et représentation des PH.
Allocation et Revenu des PH.
Droit à compensation
Accueil, Information Orientation, Prestation
Egalité et non Discrimination
Insertion et obligation d'emploi.
Accessibilité (Bâti, transports, cadre…)
Scolarisation et enseignement
Prévention, recherche et accès aux soins.
Citoyenneté et participation.
Loi de février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapés.

Formations syndicales

Niveau 1 : « Bien être - santé au travail et CHS/CT » du 16 au 20 octobre 2017

☞ Ce stage s'adresse aux militants syndicaux, élus et mandatés en CHSCT et autres IRP.
Comment transformer les situations de travail pour conquérir un travail émancipateur ? Comment poser le réel du travail, comprendre ce qui est en jeu, vis-à-vis notamment de la santé, de l'emploi, de l'environnement…
Maitriser outils et démarches pour répondre aux attentes individuelles et collectives des travailleurs. Penser et construire une démarche syndicale.

Niveau 2 : « Être militant CGT du travail » mars 2018

☞ Session réservée aux militants qui ont effectué le stage 1
Replacer le réel du travail au cœur de l'activité syndicale pour transformer le travail : analyser le réel du travail dans ses conditions et organisations ; mettre en lumière et socialiser les conduites de résistance des travailleurs face au travail empêché ; construire de l'efficacité syndicale, penser, construire au quotidien de l'émancipation sociale.

« Agir Sentinelles du Travail OFCT » mai 2018

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

Niveau 2 spécifique « travail et IRP » du 4 au 8 décembre 2017

☞ Ce stage s'adresse aux camarades qui ont fait le niveau 1.
Qu'est-ce qu'un CHSCT qui fonctionne ? Le CHSCT est-il un lieu de négociation ?
Comment faire du CHSCT un réel outil pour les travailleurs, un véritable levier pour le syndicat ? Le CHSCT au cœur de l'activité syndicale pour anticiper sur les stratégies mises en œuvre contre les travailleurs et leur travail. Syndicat, IRP et CHSCT : quel travail en réseau, quelle stratégie, démarches à partir du réel pour engager des dynamiques de transformation du travail ?

Secrétaire de CHSCT- janvier 2018

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

Journées d'étude, formations décentralisées/formations dans le mandat CHSCT
☞ Sur demande

FERC CGT OFCT

Nous contacter, témoigner, questionner…

changeonsletravail@FERC.CGT.fr

263 rue de Paris, Case 544 – 93515 Montreuil cedex- FERC@CGT.fr -01 55 82

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

Saisissez l'Observatoire Fédéral des Conditions de Travail

BULLETIN D'ALERTE FERC CGT-OFCT

Date de l'alerte :
Objet : Climat de violence☐ Agression verbale☐ Epuisement professionnel☐ Dépression☐
Autre :
Inscrite dans le registre hygiène sécurité : le registre des dangers graves et imminents :
(obligatoires dans tout établissement). A été posé :
Explication (un problème par fiche) :

Nom de l'établissement et adresse :
Etablissement de droit public
Nombre de personnels concernés par le problème :
Catégories :

Domaine professionnel, métier, emploi exercé :

Syndicat/section : Courriel :
Considère qu'il y a mise en danger de la vie d'autrui :
Existe-t-il une CHS dans l'établissement ?
Quelles autres instances :
Présence d'une s**entinelle du Travail** (nom, prénom) :

Actions mises en place et/ou envisagée :