LETTRE CHSCT N° 45

Janvier Février 2017

Instruisez-vous. Agitez-vous.
Organisez-vous de toute votre force -Antonio Gramsci-

Belle année revendicative…

en toute liberté
FÉDÉRATION DE L'ÉDUCATION
DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE
263, rue de Paris - case 544 - 93515 - Montreuil cedex - Tél. 01 55 82 76 12 - Fax 01 49 88 07 43
Internet : www.ferc.cgt.fr - E-mail : ferc@cgt.fr

Sommaire

Droits syndicaux *des mandatés* ***CHSCT*** *: déclaration de la Cgt FercSup*

Le SNCA Cgt revendique ***un vrai CHSCT***

La Cgt Crous de Nice se bat contre la **mise en danger des personnels**

Engagement et revendications des mandatés CHSCT, CCHSCT de la Cgt Inra

Action de la Cgt FercSup Rouen : les **personnels** expriment leur **ras le bol**

Plaquette CHSCT à destination des personnels, Cgt FercSup Lille

La Cgt Epaurif : non au smartphone contre le **surtravail**

Télétravail : quelques repères

Expertises : alerte publique par 8 cabinets formation/conseil/expertise

Les **congés payés** ont 80 ans !

Droits syndicaux des mandatés dans les CHSCT

En mai 2016, malgré l'opposition unanime des organisations syndicales des personnels, notre ministère a publié un **arrêté** définissant à la baisse les conditions d'allocation du **contingent d'autorisations d'absence** des représentants des personnels, titulaires et suppléants, mandatés dans les CHSCT.

Dans ce décret, deux éléments importants contre lesquels nous nous sommes opposés :

- le ministère a décidé unilatéralement de s'exonérer de l'article 2 de l'arrêté du 27 octobre 2014 du ministère de la Fonction publique donnant la possibilité de majorer les droits syndicaux des mandatés CHSCT, au prétexte que « La possibilité de majorer le contingent annuel d'autorisations d'absence prévu par l'article 75-1 du décret du 28 mai 1982 modifié est conditionnée par des critères géographiques ou risques professionnels particuliers. Or, à ce stade, de tels risques n'ont pas été identifiés.
– Le contingent de droits alloués aux membres des CHSCT peut être converti en heures selon des règles de calcul spécifiques défavorables pour les enseignants-chercheurs, les enseignants et les personnels BIATSS.

Cet arrêté a été suivi le 5 juillet 2016 d'une **circulaire** qui détaille les conditions d'utilisation de ces droits et est accompagnée d'une annexe (annexe 1) récapitulant l'ensemble des droits, **cumulables**, dont les mandatés CHSCT peuvent bénéficier pour l'exercice de leur mandat.

On constatera que, suivant ce tableau récapitulatif, les droits des mandatés peuvent être quasiment illimités.

NB : les décharges et autorisations d'absence pour le CHSCT concernent tous les personnels, y compris les enseignants et enseignants-chercheurs. Si la direction de l'établissement ne permet pas aux mandatés (tous les mandatés) de prendre leurs décharges, cela constitue une entrave au fonctionnement du CHSCT.

N'hésitez pas à faire valoir et respecter vos droits. **C'est le syndicat tout entier qui porte le mandat du CHSCT**, et non pas seulement les mandatés eux-mêmes.

Par ailleurs, le décret de la DGAFP, à application immédiate dans tous les ministères concernés, donnant la possibilité aux mandatés CHSCT de demander à être formés par l'organisme de formation de leur choix, c'est-à-dire la CGT et **en l'occurrence la FERC CGT pour la CGT FERC Sup**, est paru le 18 octobre 2016.

LE SNCA CGT revendique un vrai CHSCT

Alors que les conditions de travail se dégradent fortement en Chambres de Métiers et de l'Artisanat, alors que multitude de situations de grande souffrance au travail sont désormais présentes dans le réseau des CMA, alors que de nombreux cabinets spécialisés dans les Risques Psychosociaux (RPS) interviennent dans nos chambres consulaires, nous ne sommes pas encore dotés d'un vrai CHSCT ! (Comité d'Hygiène, de Sécurité…et des Conditions de travail).

La société évolue, nos structures évoluent, notamment avec la rénovation du réseau consulaire… ces mutations entrainent une augmentation des RPS dont vous ne pouvez plus rester spectateurs !

Un vrai CHSCT contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail…

Un vrai CHSCT doit notamment être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail…

Un vrai CHSCT doit être associé à la recherche de solutions concernant : l'organisation matérielle du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, …), l'environnement physique du travail, la durée et les horaires de travail, l'aménagement du temps de travail, les nouvelles technologies et les incidences sur les conditions de travail des salariés…

La directive européenne 89/391/CEE du 12 juin 1989 et le décret 82-453 du 28 mai 1982 (transposition de la directive européenne – décret modifié à plusieurs reprises) définissent les règles applicables en matière de santé au travail, à la fonction publique et aux établissements publics de l'Etat, et la mise en place des Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail.

Or le statut, sur ce point également, remet en cause la prédominance des représentants du personnel afin de privilégier un « semblant » de parité qui conforte le pouvoir de direction en matière de définition de santé au travail. Le SNCA-CGT ne peut plus se contenter pour les personnels de CMA d'un unique CHS et demande donc la création d'un vrai CHSCT dans le statut.

- Le CHSCT doit exister en tant qu'instance et non plus être une émanation de la CPL.
- Des moyens doivent être donnés aux représentants du personnel pour mener à bien leur mission : – crédit d'heures, considéré comme temps de travail ; – recours à des experts ; – recours à des inspections et enquêtes ; – recours au droit d'alerte
- Les noms de tous les membres du CHSCT doivent être affichés sur les lieux de travail.
- Des réunions périodiques doivent être organisées au moins une fois par trimestre, plus si nécessaire.
- Le coordinateur sécurité de l'établissement, le Médecin du travail, un représentant de l'ARS et un représentant de la DIRECCTE doivent être conviés systématiquement à ce Comité. En fonction des ordres du jour, le psychologue du travail et l'ergonome du travail seront invités.

Le SNCA-CGT demande la révision du statut et notamment, la renégociation de l'article 54 – II plus adapté aux conditions de travail actuelles des agents de CMA.

Monsieur le président, que comptez-vous faire pour doter le réseau des Chambres de Métiers et de l'Artisanat d'un statut du personnel digne de ce nom ?

La CGT Crous de Nice se bat contre la mise en danger des personnels

Notre organisation syndicale a été saisie par des personnels sur le suivi de la fiche collective d'hygiène et de sécurité n°4 par le CHSCT.
Cette fiche vous alertait du **danger d'utilisation du produit insecticide active biocide** par les personnels de la résidence.
Vous n'avez apporté aucune réponse à cette fiche en renvoyant son traitement devant le Comité Technique.
Pourtant les conditions d'utilisation marquées sur l'étiquette de ce produit indiquent que le produit doit être utilisé par des professionnels de la désinfection phytosanitaire.
Les agents de service ne sont pas des professionnels en la matière et la seule journée d'information sur les punaises de lit à laquelle ces agents ont assisté ainsi que la mise à disposition de masque à cartouche ne peut suffire à garantir leur sécurité.
Vous avez donc manqué à votre obligation de sécurité en renvoyant devant le CT le traitement de cette fiche.
Les personnels sont aussi très inquiets de rapporter des insectes à leur domicile et là non plus aucune réponse ne leur a été apportée.
Un droit de retrait a été fait par les personnels et là encore vous avez manqué à vos obligations en ne procédant pas immédiatement à une enquête par le CHSCT.
Le pyrèthre est marqué comme un neurotoxique, l'inquiétude des personnels est donc légitime.
Nous vous rappelons encore une fois vos obligations de moyens et de résultat de garantir la sécurité de l'ensemble de vos personnels, de réunir un CHSCT extraordinaire pour traiter de l'ensemble des interrogations liées à l'utilisation de ce produit neurotoxique.

Engagement et revendications des mandatés CGT INRA en CHSCT et CCHSCT

Afin de veiller à ce que l'INRA remplisse ses obligations d'employeur en termes de santé des agents, les Représentants du Personnel CGT-INRA au CHSCT seront particulièrement vigilants sur les points suivants :

Fréquence des visites médicales

Les RP CGT-INRA s'assureront de la fréquence annuelle de la visite médicale pour les agents en surveillance médicale renforcée, et d'une fréquence raisonnable pour les autres.

Maintien des contrôles biologiques pour les agents manipulant des CMR, des produits phytosanitaires ou exposés aux des rayonnements ionisants ; suivi des sérologies pour les agents exposés au risque de zoonoses (fièvre Q…).

Prise en charge par l'INRA des vaccinations et traitements nécessaires à l'exercice de l'activité professionnelle, y compris pour les missions à l'étranger.

Déclaration de grossesse : transmission de la déclaration par la GRHP dès réception au médecin de prévention afin d'assurer le plus rapidement possible les éventuels aménagements de postes nécessaires à la future maman.

Transmission de la fiche de traçabilité des expositions pour les agents qui quittent l'INRA (départ en retraite, fin de thèse, fin de CDD…) : afin d'assurer correctement le suivi post-professionnel les RP CGT s'assureront que tous les agents recevront à leur départ cette fiche récapitulant correctement les contraintes auxquelles ils ont été exposés (CMR, amiante, produits phytosanitaires, pathogènes, rayonnements ionisants, contraintes posturales, souffrance au travail…).

Les CHSCT de Centre et le CCHSCT de l'INRA ont maintenant, de par leur composition et leur rôle, une importance politique et une influence directe sur les conditions de vie et de travail des agents de l'INRA (voir bulletin n°1).

Risques socio-organisationnels et souffrance au travail
Afin que la méthode d'évaluation des « RPS » (Risques Psycho-Sociaux) mise en place par la Direction Générale ne reste pas un subterfuge destiné à remplir les obligations légales de l'Institut sans réelle efficacité sur le terrain, les RP CGT-INRA exigeront la rédaction de plans d'actions et leur application, seule garantie à l'amélioration réelle des conditions de travail.
A chaque fois que cela s'avérera nécessaire, les RP CGT-INRA s'engagent à demander une expertise externe par un cabinet agréé, choisi par le CHSCT, afin de proposer des pistes d'amélioration du fonctionnement collectif.
Droit à la formation à la prévention pour tout nouvel arrivant
Pour pouvoir exercer efficacement leur mandat en toute indépendance de l'administration, les représentants CGT-INRA dans les CHSCT revendiqueront :
La libre circulation des membres du CHSCT
Les membres de CHSCT doivent pouvoir se rendre dans tous les locaux à la demande des agents et en dehors des
visites organisées par l'administration. Pour cela ils doivent disposer d'un ordre de mission à validité permanente pour toutes les installations du centre dont ils dépendent et pouvoir utiliser les voitures de services pour se rendre dans celles-ci.
Crédit d'heures spécifiques
Les membres de CHSCT doivent disposer d'un temps suffisant pour exercer leur mandat. Pour les secrétaires de CHSCT les RP CGT demandent le maintien des décharges fixées par la note de service 2012-53.
Secrétariat du CHSCT
En cas d'empêchement du secrétaire élu, les RP CGT-INRA demandent la nomination d'un secrétaire suppléant, désigné par l'ensemble des RP au CHSCT.
Communication avec les agents
Afin que les agents puissent communiquer directement avec les membres du CHSCT, Les RP CGT-INRA demanderont pour chaque centre la création d'un alias de messagerie du type « chsct-rp@centre.inra.fr », alias regroupant tous les représentants du personnel au CHSCT.
Pour que le CHSCT puisse communiquer à l'attention de tous les agents du centre en toute indépendance de l'administration, les Représentants du Personnel CGT-INRA demandent à ce que le secrétaire du CHSCT puisse avoir accès à la liste de diffusion des agents du centre lorsqu'il en formule la demande.
Accès aux salles de visioconférence du centre afin de pouvoir communiquer entre les diverses installations du centre ou avec le national.
Mise en place effective de tableaux d'affichage dédiés aux informations issues du CHSCT
Continuité d'exercice des fonctions de membres de CHSCT.
Mise à disposition d'un local dédié au CHSCT pour stocker le fond documentaire, les textes législatifs et tout document utile au fonctionnement du CHSCT (documentation pérenne à transmettre à chaque nouvelle mandature).

Les RP CGT-INRA rappellent que les seules instances statutaires et compétentes pour traiter la souffrance au travail sont le CHSCT et les Commissions Administratives Paritaires CAP (N ou L). Les RP au CHSCT continueront la réflexion sur le collectif et l'organisation du travail, en étroite collaboration avec les élus en CAP (L ou N).
Les CHSCT de Centre et le CCHSCT de l'INRA ont maintenant, de par leur composition et leur rôle, une importance politique et une influence directe sur les conditions de vie et de travail des agents de l'INRA (voir bulletin n°1).

Les personnels de l'Université de Rouen expriment leur ras-le-bol

« Conflit. Les conditions de la rentrée à l'Université de Rouen, notamment en Sciences de l'Homme et de la société, sont critiquées par les personnels.

«I*l est temps de tirer la sonnette d'alarme. »* Enseignants, enseignants-chercheurs, personnel administratif et technique et étudiants : la salle F 207 de l'UFR de Sciences de l'Homme et de la société (SHS) est bondée ce vendredi. On dénombre près de 70 participants à l'assemblée générale des personnels à l'invitation de la CGT, Snasub (administration scolaire, universitaire et bibliothèques), et Snesup (enseignants-chercheurs). **Le déclencheur ? Les conditions de la rentrée**, notamment en SHS.

Des maux profonds

*« Il y a eu **un turnover énorme** en quelques mois dans le service scolarité*, pointent des enseignants-chercheurs en SHS. *Le service le plus important en début d'année. »* Conséquence : des **difficultés d'organisation importantes**, en passe d'être résolues selon le président de l'Université, contacté dans l'après-midi. *« Il n'y a pas eu de passage de témoin pour des problèmes de calendrier, ce qui a entraîné un défaut d'anticipation et donc des tensions. »*

Salle F 207, l'heure n'est pas à une énième assemblée générale pour pinailler sur une rentrée difficile. Les maux sont bien plus profonds et dépassent le seul cadre de l'UFR de SHS. *« Il y a deux jours, j'ai rencontré quelqu'un qui voulait se suicider »*, raconte un maître de conférences en psychologie, dans une ambiance lourde. **Des cas d'alcoolisme sont évoqués**. *« **Un système au bord de l'explosion** »*, évoque un participant.

Avec des effectifs à la hausse (entre 3 et 4 % pour cette année, portant à 29 000 le nombre d'étudiants estimé en janvier prochain, soit 1 000 de plus) et des moyens financiers qui ne suivent pas, les problèmes ne seront pas résolus du jour au lendemain. *« Il faut optimiser les locaux pour que les plus grands soient utilisés par les groupes les plus nombreux »*. Autre piste, travailler le samedi : *« Pourquoi pas ? »*, lance le président qui estime aussi que des cours pourraient débuter *« plus tôt, dès 8 h »*. Ça tombe bien, certains sont déjà donnés le samedi, jusqu'à 20 h, déplorent des syndicats.

La direction a accepté la création d'un groupe de travail pour se pencher sur les situations personnelles les plus urgentes. »

Plaquette CHSCT à destination des personnels Cgt FercSup Lille (ci-après)

Permanence des représentants du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Université de Lille, Sciences et Technologies
Cité Scientifique
Bâtiment M1, 2e étage, Bureau 204
59655 Villeneuve d'Ascq

Mail : representant-du-personnel-au-CHSCT@univ-lille1.fr
T. +33.(0)3.20.33.59.18
T. 07.85.53.71.64

Informations complémentaires sur le portail de prévention : *prevention.univ-lille1.fr* et sur le portail intranet, dans la rubrique conseils et commissions pour consulter les ordres du jour et les comptes-rendus.

À quel moment s'adresser au CHSCT ?

Permanence de 12h à 14h, les 1er et 3e jeudi du mois

Bâtiment M1
2e étage - bureau 204
T. 03.20.33.59.18
T. 07.85.53.71.64

Université de Lille 1 SCIENCES ET TECHNOLOGIES

© Université de Lille, Sciences et Technologies - Service communication - xxx exemplaires - juin 2016

CHSCT, Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail

Nos conditions de travail, parlons-en.

prevention.univ-lille1.fr

Université de Lille 1 SCIENCES ET TECHNOLOGIES

Qu'est-ce que le CHSCT ?

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail *(CHSCT)* est une Instance Représentative des Personnels *(IRP)* qui traite des questions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail. Il doit être consulté sur les questions relatives à l'environnement de travail (environnement physique, poste de travail, durée et horaires du travail, impact des nouvelles technologies…).

Les représentants du personnel sont mandatés par les organisations syndicales représentatives sur la base des résultats aux élections des Comités Techniques, scrutin organisé tous les quatre ans (à compter de 2014).

Le Président de l'université préside l'instance, assisté de la personne ayant autorité en matière de ressources humaines. Les experts concernés (médecin de prévention, conseiller de prévention...) assistent aux réunions. Le Président de l'université a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il porte la responsabilité d'associer les représentants des personnels au CHSCT à sa politique de prévention et de prendre en compte leurs avis et observations.

Qui sont les représentants des personnels ?

FSU*
Robert LITWAK
Michel DELSART
Céline VIVIEN
Igor MARTINACHE
Brigitte DELRUE
Christophe VUYLSTEKER

SGEN-CFDT*
Anne DOURLENS
Christian-Pierre GHILLEBAERT
Marie-Christine VERMELLE
Fabienne GANTIER

FERC-Sup CGT*
Dominique SCHEERS
Christophe MATA
Jean-Marc NICOLAS
Véronique BILLIAU

SNPTES*
Bertrand FERTIN
Nora DJELAL
Marc MARTEL
Béatrice PLOCKYN

La liste des représentants des personnels au CHSCT est tenue à jour sur le site *prevention.univ-lille1.fr*

*** Organisations syndicales représentatives :**

FERC-Sup CGT : Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture
FSU : Fédération syndicale unitaire
SNPTES : Syndicat national des personnels techniques, scientifiques et des bibliothèques de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la culture
SGEN-CFDT : Syndicat général de l'éducation nationale - confédération française démocratique du travail

Quelles sont les missions du CHSCT ?

Dans le cadre de ses attributions, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :

1. De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés.
2. De contribuer à l'amélioration des conditions de travail.
3. De veiller à l'observation des prescriptions légales dans ce domaine.

À ce titre :

- Il est consulté sur toute réorganisation de service ayant un impact sur la santé ou les conditions de travail des salariés.
- Il veille au respect de la réglementation.
- Il étudie les projets d'aménagement des locaux.
- Il contribue à l'aménagement des postes de travail (handicap, invalidité, femmes enceintes...).
- Il participe aux enquêtes sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- Il procède à intervalles réguliers à la visite des services.
- Il bénéficie pour ce faire d'un droit d'accès aux locaux.
- Il coopère à la préparation des actions de formation à la sécurité.
- Il émet des avis sur les documents (règlements, consignes, registre hygiène et sécurité).
- Il donne un avis en cas de désaccord sérieux et persistant (entre l'agent public et l'autorité administrative) dans le cadre de la mise en oeuvre de l'exercice du droit de retrait.
- Il dépose un droit d'alerte si un membre du CHSCT constate par lui-même qu'il existe une cause de danger grave et imminent ou après avoir été contacté par un personnel de l'établissement ayant exercé ou souhaitant exercer son droit de retrait pour cause de danger grave et imminent.

Informations complémentaires sur :
prevention.univ-lille1.fr
Ce portail, administré par le Service Prévention des risques, est accessible à tous les personnels de l'Université.

Textes réglementaires

- Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique modifié par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011.
- Guide juridique en application du décret N° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.
- Directive européenne 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.
- Décret n° 2012-571 du 24 avril 2012 relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

prevention.univ-lille1.fr

Télétravail : quelques repères

"Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées **hors de ces locaux de façon régulière** et **volontaire** en utilisant les technologies de l'information et de la communication."
"Les modalités d'organisation du télétravail sont précisées dans le **décret n° 2016-151 du 11 février 2016.** Le décret détaille les conditions de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature après une concertation approfondie avec les employeurs et les organisations syndicales représentatives de la fonction publique."
Un arrêté est sorti le 8 décembre. Il porte sur le télétravail dans les services d'administration centrale et les services du premier sinistre.

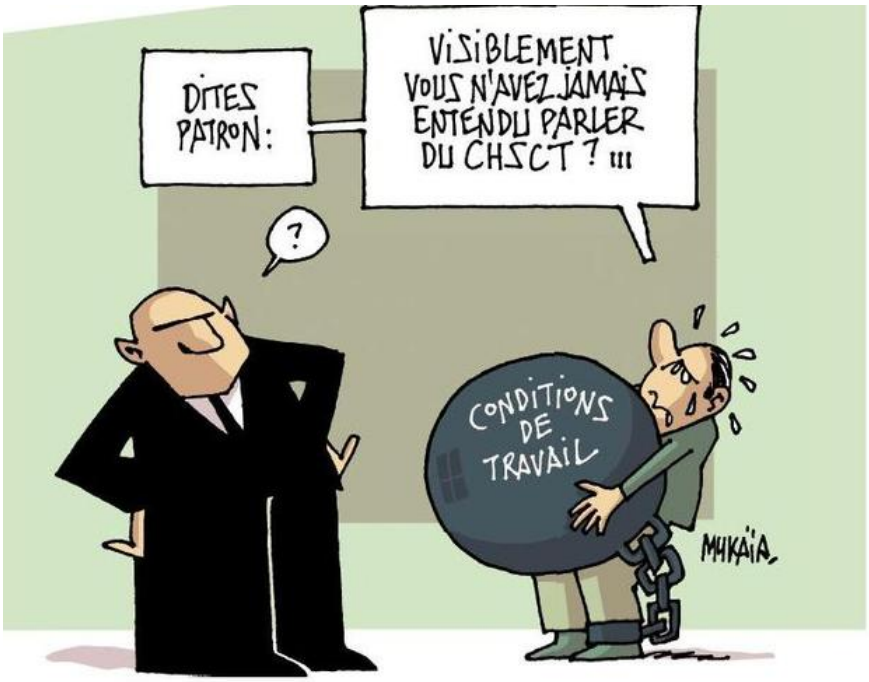
Article 3
Le télétravail est autorisé en un lieu unique situé sur le territoire national. Il s'agit soit du domicile de l'agent, soit d'un télécentre public agréé. Lorsqu'il exerce ses fonctions à domicile, le télétravailleur :
- fournit un certificat de conformité ou, à défaut, la dernière attestation de vérification des installations électriques prévue dans le cadre des diagnostics techniques immobiliers obligatoires ;
- fournit une attestation de l'assurance auprès de laquelle il a souscrit son contrat d'assurance multirisques habitation précisant qu'elle couvre l'exercice du télétravail au lieu défini dans l'arrêté individuel ;
- atteste qu'il dispose d'un espace de travail adapté et qu'il travaille dans de bonnes conditions d'ergonomie ;
- justifie que le lieu de télétravail dispose d'une connexion internet haut débit.

A défaut de produire l'un des éléments énumérés ci-dessus, l'agent ne pourra être autorisé à exercer ses fonctions en télétravail.
Dans le cadre des fonctions exercées en télétravail, l'agent utilise exclusivement l'équipement informatique fourni en un seul exemplaire par l'administration et réservé au seul usage professionnel. L'administration ne prend en charge ni la fourniture des moyens d'impression, ni le mobilier de bureau.
L'administration assure la maintenance du matériel confié à l'agent à qui il appartient de remettre ce matériel, chaque fois que nécessaire, au service en charge de sa maintenance.
A l'issue de la durée d'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail, l'agent restitue à l'administration le matériel qui lui a été confié.

Article 5
Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut procéder à des visites du domicile des télétravailleurs dans les limites du respect de la vie privée. Ces visites concernent exclusivement l'espace de travail dédié aux activités professionnelles de l'agent et, le cas échéant, les installations techniques y afférentes.
Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dont dépend l'organisme d'affectation du télétravailleur ne peut exercer ce droit qu'après une notification à l'intéressé et l'accord préalable de celui-ci.

Article 8
Les jours en télétravail ne peuvent être reportés pour motif de congé, d'absences, de formation ou en raison de leur coïncidence avec un jour férié.

Le télétravail s'exerce dans le cadre d'un cycle de travail hebdomadaire.
Les bornes horaires de l'agent en télétravail sont fixées en référence à celles du service où il exerce normalement ses fonctions. Le télétravail ne génère pas d'heures supplémentaires, sauf demande expresse de la hiérarchie. L'agent peut être joint à tout moment pendant les horaires de travail tels que définis dans l'acte individuel.



La CGT Epaurif : smartphone contre surtravail

De récents échanges entre agents et leur hiérarchie, il ressortirait que la mise à disposition d'un **smartphone** par l'établissement supposerait d'accepter **d'être sollicité pour son travail le soir et le week-end.**

Cela va l'encontre des textes réglementaires.

Les agents catégorie A, pas plus que les B ou C ne sont dans l'obligation de travailler plus que le temps de travail réglementaire ou d'être sollicités professionnellement durant leur temps libre par quelques moyens de communication que ce soit. Dans la fonction publique, on n'est pas payé au forfait.

Nous **demandons à ce que la direction rappelle ces principes à la hiérarchie**.

Autrement, il s'agirait d'un **manquement de sa part à son obligation de protection de la santé des travailleurs dans l'établissement.**

Expertises CHSCT : alerte publique

En octobre 2016, dans une démarche tout à fait inhabituelle, huit cabinets d'expertise CHSCT (*) ont rendu publique une lettre qu'ils ont adressée au président directeur général de la Poste. Considérant que leurs actions, leur sens et leur utilité étaient dans une impasse**, ils ont dénoncé la dégradation de** l'état de santé des agents et ont décrit une organisation du travail dangereusement coupée du terrain et ont également constaté l'impuissance des CHSCT et des experts sollicités.
Dans un article du 27 octobre 2016, Nicolas Spire, sociologue du travail chez Aptéis justifie et explique cette **alerte publique** :

- la gravité de la situation ;
- une analyse partagée des causes de cette situation : à son origine, un rythme extraordinairement important des réorganisations et une déconnexion complète entre les motifs de ces réorganisations (comptables et économiques) et la réalité du travail ;
- un **déni ou un aveuglement des directions** face aux expertises et aux recommandations formulée suite à ces dernières.

Au regard de sa propre expérience (entre 30 et 40 salariés rencontrés sur 3-4 ans et 200 entretiens), il constate qu'un tiers ou un quart des gens tient le même discours négatif sur cette situation et considère que c'est une forme de responsabilité sociale de dire publiquement les choses. Il remarque, par ailleurs, que **les CHSCT ont très vite joué leur rôle de caisse de résonance des remontées du terrain sur les problèmes du travail** mais que cette instance a rapidement assez mal fonctionné du point de vue de l'esprit du code du travail. Beaucoup de directions ont appréhendé le CHSCT comme un empêcheur de tourner en rond et un retardateur de projets et n'ont pas considéré l'opportunité qu'il y avait d'échanger au sein du CHSCT sur la réalité du travail vécu dans l'entreprise et les façons d'améliorer l'organisation. Ce jeu n'ayant pas été joué, aujourd'hui **les CHSCT seraient selon lui dans une crise de fonctionnement.** Alors les uns et les autres en font un lieu de confrontation et cela tourne parfois au rapport de forces un peu stérile car les CHSCT ne réussissent pas à peser sur l'organisation du travail.

C'est ainsi que les cabinets d'expertise ont été amenés à refuser d'entrer dans un cercle vicieux de demandes d'expertise alors que certaines expertises ont déjà eu lieu précédemment pour les mêmes problèmes. Il apparait également que, face à cette situation bloquée, la demande des élus se justifient parfois pour embêter le patron et gagner 2 ou 3 mois sur la mise en place de la réorganisation.
Apparent déni des directions, impuissance des CHSCT et inutilité des expertises pourraient résumer cette alerte et les sombres constats à charge qu'il nous fait partager.

En est-il de même dans la fonction publique d'État ?

Les derniers textes parus permettent-ils d'autres issues ? Les chefs de services ou d'établissement ont-ils plus de marges de manœuvre que dans le secteur privé ? Quel véritable rôle de médiation les inspecteurs de santé et sécurité au travail peuvent-ils jouer ? Enfin et surtout, au regard des constats de Nicolas Spire, l'expertise CHSCT est-elle aujourd'hui obsolète quand on voit le sentiment d'échec de cette démarche vis-à-vis des conditions de travail ? Considérant leur vaste champ de compétences, les comités techniques ne pourraient-ils pas en bénéficier, ce qui légitimerait leurs actions vis-à-vis des conditions du travail ?

(*) Aptéis, Aristée, Cedaet, Eretra, Ergonomia, Indigo Ergonomie, Odyssée, Social Conseil.

1936… 2016 – Les congés payés ont 80 ans !

Aujourd'hui comme hier, la question du temps libre, du droit aux vacances, sont des enjeux majeurs pour le syndicalisme mais aussi pour la santé publique

La grande idée des Congés Payés dont la généralisation par la Loi fut votée par les députés en juin 1936 par 563 voix pour et une contre !

*Dossier réalisé grâce à Thierry Leneveu de la **CGT AFPA**, Formateur Conseil en charge du secteur Tourisme à l'AFPA Bretagne et passionné par l'Histoire du Tourisme et des Vacances.*

20 juin 1936 :
Le Front populaire généralise les congés payés

Un mois après son arrivée au pouvoir, le **Front Populaire** généralise les congés payés en France. La loi est votée à l'unanimité par les députés le 11 juin 1936 et promulguée le 20 juin 1936. Elle prescrit un minimum de deux semaines de congés par an pour tous les salariés français liés à leur employeur par un contrat de travail.

Les congés : ce sont les moments où l'on ne travaille pas (pour son employeur) .
Les vacances, selon la définition officielle, c'est passer au moins 4 nuits en en dehors de chez soi, pour d'autres raisons que familiales ou professionnelles.
Les vacances sont synonymes de repos mais aussi d'activités et de découvertes.
Le Tourisme : c'est partir en voyage pour découvrir d'autres régions ou pays, d'autres cultures, d'autres paysages.

Histoire d'une idée : le droit au temps libre

Dans la deuxième moitié du 19e siècle, en pleine période de révolution industrielle, les congés sont progressivement devenus un enjeu de conquête porté par le mouvement ouvrier.
Ce qui a accompagné cette prise de conscience, c'est la parution du livre de Paul Lafargue, le gendre de Karl Marx « Le droit à la paresse ». Ce livre qui s'appuie sur l'observation des conditions de vie et de travail des ouvriers du textile en Alsace amène à se poser la question de la place du travail dans la vie et dans la société. La question du temps libre et des congés est portée par Lafargue comme un enjeu de santé publique et d'émancipation.
Mais cette idée ne va pas de soi, même chez les travailleurs. Ceux-ci portent en effet la revendication suivante « **Celui qui ne travaille pas ne mange pas** » pour dénoncer l'oisiveté de la bourgeoisie et de l'aristocratie qui vivent de l'exploitation du travail des ouvriers.

Les premières colonies de vacances :

En 1881, le pasteur Théodore Lorriaux et sa femme créent « l'Œuvre des trois semaines » afin de permettre à des petits enfants déshérités issus des milieux ouvriers et à leurs mères de partir trois semaines à la campagne ou au bord de la mer pour y respirer le bon air. « Il s'agissait de rendre roses ces joues pâlottes et rondelets ces petits corps maigres. »

L'Association, « L'Œuvre des trois semaines, reconnue d'utilité publique en 1913 est l'ancêtre des colonies de vacances et plusieurs maisons sont créées. Elle tient son nom au fait que le pasteur considérait qu'il fallait trois semaines de bon air pour retrouver une bonne santé.

La revendication de congés payés commence à être portée par la CGT au début du 20e siècle et est inscrite dans son programme en 1924. Elle est particulièrement reprise par les travailleurs-ses qui, enfants, avaient pu partir à la mer et à la campagne grâce à l'Œuvre des Trois Semaines.

Naissance des congés payés

Alors qu'en Grande-Bretagne la première convention de congés payés est signée en 1871, en France, trois tentatives en 1913, 1925 et 1932 échouent.

Toutefois, certaines branches professionnelles avaient déjà des congés : les travailleurs du métro parisien, les ouvriers du livre et des entreprises électriques et gazières, Un décret de 1853 datant de Napoléon III accordait des congés mais seulement aux fonctionnaires.

En 1936, la grande revendication syndicale en matière de temps de travail, est surtout **le passage à la semaine de 40 heures et à la journée du 8 heures**.

Le chantage du patronat

Quand le gouvernement du Front Populaire décide de généraliser les congés payés le patronat réagit en accusant le gouvernement de mener le pays et les entreprises à la faillite.

Rappelons qu'à l'époque, 15 % de la population, les membres de l'aristocratie et de la grande bourgeoisie (les rentiers) étaient en vacances toute l'année. C'étaient les mêmes qui déniaient aux travailleurs le droit aux vacances. **Le patronat voulait bien fermer les usines et faire chômer les ouvriers mais pas les payer.**

« Pour les aristocrates et les bourgeois, accoutumés à vivre entre eux, le débarquement des ouvriers a été difficile à vivre, racontait le grand Résistant Stéphane Hessel. A Saint-Brieuc, une séparation naturelle s'organise au bord de l'eau. »

« Et lorsque les prolétaires empiétaient sur leur espace, les bourgeoises disaient à leurs enfants : Ne t'approche pas des congés-payés », se souvient un ancien cheminot. »

Les premières vacances :

En 1936, seuls 560 000 travailleurs-ses partent en vacances. La majorité passent leurs congés vacances comme un grand dimanche et partent tous les jours au bord de la rivière pour piquer-niquer.

Ceux qui partent le font à pied, en car ou à vélo. Beaucoup vont voir leurs familles à la campagne.

Les congés payés, qui donnent du temps libre, permettent non seulement de récupérer sa force de travail mais aussi de partir et de pratiquer des activités nouvelles : randonnées, baignades…..

En 1937, ils seront 1, 8 millions à partir. Un billet spécial congés payés est créé à l'initiative de Léo Lagrange, sous-secrétaire d'Etat aux Sports et à l'Organisation des loisirs.

> **« Nous voulons que l'ouvrier, le paysan et le chômeur trouvent dans le loisir la joie de vivre et le sens de leur dignité ».**
> ***Léo Lagrange, discours du 10 juin 1936.***

Le réseau des auberges de jeunesse, les campings commencent à se développer. Il faudra attendre le début des années 1950 pour que se développe vraiment le Tourisme Social.
Le syndicalisme joue un rôle important à travers les Comités d'Entreprises pour créer des centres de vacances avec une forte vocation d'Education Populaire
C'est tout un secteur économique qui se développe autour du tourisme et des vacances.
Le pourcentage de la population qui part en vacances passe de 20 % en 1950 à 70 % en 1990.

Droit aux congés réels – une affaire de santé publique

Puis vient une période de stagnation et de déclin dans les années 2000. Les politiques salariales et les évolutions du monde du travail ainsi que la stagnation du pouvoir d'achat des retraités modifient en profondeur le rapport aux congés.
Seuls 38 % des français sont partis en vacances en 2015. 86 % des cadres et seulement 50 % des ouvriers. (Source Credoc – étude 2015)
Ceux qui peuvent se le permettre ne partent plus que quelques jours – les cadres privilégient de plus en plus des séjours plus courts et plus luxueux.

> **Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948**
> **Article 24 : « Toute personne a droit au repos et aux loisirs et notamment à une durée raisonnable de travail et à des congés payés périodiques »**

Un quart des salariés disent travailler pour leur employeur lors de leurs congés. (Source Credoc)

> **Depuis 1936…**
> - **Loi du 27 mars 1956 (Guy Mollet) : 3 semaines de congés payés**
> - **Loi 17 mai 1969 (Maurice Couve de Murville), 4 semaines de congés**
> - **Ordonnance du 13 janvier 1982 (gouvernement Mauroy : cinquième semaine de congés payés**

De ce fait, la récupération physique et la déconnexion sont impossibles. Des médecins du travail estiment qu'il faut au minimum trois semaines en dehors du travail pour récupérer et se ressourcer.
Malheureusement, les dispositions de la Loi Travail, votée 70 ans après la généralisation des congés payés ne vont pas dans ce sens. Ces dispositions visent en effet à augmenter le temps de travail et à accroître l'imprévisibilité du temps travaillé.

Formations syndicales

Niveau 1 : « Reprendre la main sur le travail » 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 » du 6 au 10 mars 2017

☞ 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 » du 22 au 24 mai 2017

☞ 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- du 4 au 6 janvier 2017

☞ 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

Nous contacter, témoigner, questionner…changeonsletravail@ferc.cgt.fr

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 :