



Lettre CHSCTE n°46 - mars-avril 2017

mercredi 29 mars 2017, par [Bariaud](#)

SOMMAIRE :

[Cgt Educ Cantal : bataille et gain de cause sur la reconnaissance d'un accident de service](#)

[Commissions contre CHSCT : courrier type de la Cgt FercSup](#)

[Charges de travail : la CGT ALJT et le secrétaire du Chsct posent un droit d'alerte](#)

[Médecine du travail : alerte de la Ferc, déclaration confédérale, expression loi travail, communiqué de presse](#)

[Cgt Educ Seine Maritime : lutte contre les dysfonctionnements du Chsct](#)

[Cgt Ferc Sup : motion de congrès contre les fusions, recette pour débloquer une fusion](#)

[Fusion CentraleSupélec : La machine à broyer à plein régime](#)

[Repères pour les aménagements de poste, RQTH](#)

[Cgt Epaurif : violence au travail et droit d'alerte](#)

[CGT Cereq : dégradation des conditions de travail avant liquidation ou aberration administrative au mépris de la mission de service public ?](#)

[La CGT Ferc Sup Marseille tracte pour les registres SST](#)

[Sondage UGICT : les cadres sous pression](#)



Lettre CHSCT



[Retour haut de la page](#)

Cgt Educ Cantal : bataille et gain de cause sur la reconnaissance d'un accident de service

La reconnaissance d'un accident de service à caractère psychique est suffisamment rare dans l'Éducation Nationale pour être soulignée.

Les faits sont les suivants : une collègue plonge, à la suite d'un harcèlement téléphonique de la part d'un parent d'élève, dans une dépression sérieuse. Tous les critères de l'accident de service sont rassemblés et a priori l'accident de service ne devrait pas faire problème au regard de la loi. Le syndicat accompagne l'agent dans la rédaction de sa déclaration. Il s'agit de rédiger un récit très circonstancié établissant de manière claire, témoignages à l'appui, la liaison entre l'événement professionnel et l'état pathologique de l'agent. Ce récit met en lumière un enchaînement de faits témoignant de plusieurs dysfonctionnements dans l'organisation de travail : surtravail pendant des mois pour absorber une réforme des programmes, climat d'une classe difficile (désinvestissement scolaire accompagné d'une remise en question de l'autorité des enseignants), défaut de prise en charge efficace par la direction de l'établissement pourtant alertée par l'équipe enseignante. La déclaration est suivie de la tenue d'une commission de réforme qui donne un avis favorable pour la reconnaissance de l'imputabilité au service.

Mais l'administration prononce un premier refus, puis un deuxième, après un premier recours gracieux. La direction des ressources humaines du Rectorat persiste dans sa décision de ne pas suivre l'avis de la commission de réforme, où siègent pourtant des médecins. Le service juridique de l'UNSEN CGT Educ'action accompagne alors l'agent dans une démarche au tribunal administratif sur la base du défaut de motivation des refus de l'employeur. Entre temps, l'agent est vu par un expert médical. Ce dernier a été mandaté par le Rectorat après la commission de réforme et en vue de la tenue d'un Comité Médical. L'administration veut manifestement ranger l'agent dans la case « longue maladie » ou « maladie de longue durée », en attendant l'heure de la retraite (la collègue en effet est proche de la retraite). Elle évitera ainsi d'avoir à reconnaître qu'une enseignante a craqué à cause d'une organisation de travail

défaillante.

L'ensemble de la procédure prend du temps : un an et demi s'est écoulé. La collègue est passée à mi traitement depuis déjà plusieurs mois quand l'ouverture de l'instruction du dossier au Tribunal Administratif oblige le Rectorat à retirer ses deux décisions de refus. Problème : si le Recteur de l'Académie retire ses décisions de refus il ne prend pas pour autant une décision de reconnaissance d'accident de service. Deux mois s'écoulent encore et l'agent désormais ne reçoit plus aucun traitement.

Le SDEN Cantal combine alors deux actions pour extorquer la décision de reconnaissance au Rectorat. Il rédige un mémoire complémentaire auprès du Tribunal Administratif dans lequel il réclame une décision à l'employeur, cohérente avec sa décision de retrait de ses refus antérieurs, autrement dit il demande la reconnaissance de l'accident de service. Dans le même temps, le mandaté CHSCT du syndicat dépose un premier droit d'alerte, puis un second deux jours plus tard. Ces deux alertes portent sur les risques moraux, psychologiques et matériels encourus par l'agent par suite du défaut de décision de la part du Rectorat. Nous sommes à la veille des vacances de Noël 2016 (l'accident de service a eu lieu en mars 2015 !). A la rentrée l'agent est informé par la DRH du Rectorat que l'accident de service est reconnu.

C'est une victoire de longue haleine qu'elle peut enfin savourer. La voilà juridiquement sécurisée. L'employeur va devoir opérer le remboursement de tous les salaires non versés ainsi que le remboursement de tous les soins. La note va être salée. Les deux ans qui viennent de s'écouler lui ont permis de prendre la mesure de la férocité de son employeur. Elle a compris que sa carrière exemplaire ne pesait pas lourd à ses yeux. Elle a aussi compris que ce qui importait pour l'employeur c'était de maintenir intacte la belle vitrine de l'Éducation Nationale et que pour y parvenir il était prêt à la sacrifier. Cette situation n'est évidemment pas isolée. Elle est tristement banale.

Dans tous les bahuts en effet « des profs craquent ». Ce sont des accidents de travail, jamais reconnus comme tels. Les collègues disparaissent et sont doucement guidés vers la sortie (mise en inaptitude). Ces pratiques permettent de dissimuler la casse psychique massive impliquée par des organisations de travail marquée par le dégraissage des personnels, l'autoritarisme des directions ou bien encore des réformes pensées par ceux qui ne connaissent pas nos métiers.

L'accompagnement des agents dans la reconnaissance de leur accident de travail a donc un sens collectif évident. La reconnaissance d'un accident de service est une preuve que l'employeur a failli dans son obligation (non dérogoire et supérieure à son pouvoir de direction) de veiller à la santé de ses agents. Une telle preuve peut ensuite être exploitée pour transformer les organisations de travail responsables. Établir ces preuves, en élaborant collectivement dans le syndicat des stratégies pour accompagner les collègues dans leur combat pour faire reconnaître leur accident de service : voilà une démarche syndicale susceptible de faire plier l'employeur sur des enjeux collectifs majeurs. Dans cette démarche l'outil du CHSCT (que la CGT y ait des mandatés ou non) est capital et il faut apprendre collectivement à l'utiliser dans toutes ses potentialités (rappelons pour exemple de notre marge de progression dans ce domaine, que la réforme du collège a été mise en œuvre à la rentrée 2016 sans la consultation préalable du CHSCT. C'est pourtant une obligation légale qui aurait pu constituer un levier pour empêcher la concrétisation d'une réforme qui est déjà en train de faire des dégâts, pédagogiques mais surtout sanitaires. Souvenons-nous de la réforme des filières STI2D et du cortège de drames qui a suivi sa mise en œuvre). Bref il y a du boulot pour les militants, mais quel plaisir de voir un Recteur reculer et plier devant la loi.

[Retour haut de la page](#)

Commissions contre CHSCT : courrier type de la Cgt FercSup

Monsieur le président de l'Université,

Nous avons appris que dans le cadre de la [restructuration / réorganisation de l'université], votre administration avait initié la constitution de « Commissions Santé-Sécurité / sections Santé Sécurité » au

sein de l'université afin de « veiller à l'observation des prescriptions légales en matière de santé et sécurité au travail et de contribuer à l'amélioration des conditions de travail ». Ces « Commissions / sections », constituées majoritairement de personnes nommées, ne respectent pas la réglementation en vigueur et ne semble répondre qu'à votre seule norme et bon vouloir.

Nous tenons par la présente à vous rappeler les points suivants :

- le rôle dévolu à ces instances relève clairement des prérogatives du Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail au titre des articles 47 à 56 du décret n° 82-453 ;
- la composition des CHSCT est fixée par le chapitre II de ce décret ;
- l'employeur a obligation de consulter les CHSCT sur les questions relevant de leur périmètre (chapitre VI du décret) ;
- l'employeur a l'obligation de former les membres du CHSCT (décret n° 2016-1403) et de leur attribuer des moyens matériels (chapitre VII du décret) et en décharges d'activité de service spécifiques afin de leur permettre de mener à bien leurs missions ;
- enfin, la directive CEE 89/391, non dérogoratoire, fait obligation à l'employeur « d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail. » (Article 6).

En constituant des instances compétentes en matière de santé et de sécurité en dehors de tout cadre réglementaire et démocratique, non seulement vous contrenez aux règles de fonctionnement de la fonction publique, mais vous manquez à votre obligation de garantir la santé et la sécurité des travailleurs de votre établissement. Cela peut constituer une mise en danger de la vie d'autrui.

C'est pourquoi nous vous demandons de surseoir immédiatement à votre décision de créer ainsi des instances non-réglementaires dans le domaine de la santé et de la sécurité, et de vous inscrire dans le cadre de la hiérarchie des normes, de la directive UE de 89, du décret n° 82-453 (CHSCT et ses déclinaisons).

Veillez agréer, Monsieur le président, l'expression de nos salutations syndicales,

Avis du CHSCT

Le CHST de l'université xxx constate que le Président de l'université, en créant des « Commissions Santé-Sécurité / sections Santé-Sécurité » en dehors du cadre réglementaire du décret n° 82-453, s'inscrit en dehors des règles de fonctionnement de la fonction publique, génère une pratique d'entrave à l'Instance Représentative des Personnels (IRP) réglementaire qu'est le CHSCT, ne respecte pas l'article 6 de la directive CEE 89/391 qui lui fait obligation de garantir la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail. Le CHSCT constate ces carences de l'employeur et le rappelle à ses obligations. De tels manquements peuvent constituer des mises en danger de la vie d'autrui, sont passibles de poursuites en justice, y compris pour atteintes aux droits fondamentaux.

[Retour haut de la page](#)

Charges de travail : la CGT ALJT et le secrétaire du Chsct posent un droit d'alerte

En tant qu'employeur, vous êtes soumis à des obligations non dérogoratoires supérieures à votre propre pouvoir de direction.

Le CHSCT a constaté qu'il existe une situation de danger grave et imminent en la personne de M., technicien de maintenance.

Il a donc à sa charge la maintenance de cinq résidences dont une actuellement en rénovation. Cela représente 344 logements avec des temps de déplacements qui peuvent être importants entre chaque

résidence. De manière générale, les autres techniciens ont deux résidences avec moins de logement. Aussi, ses responsables lui demandent de venir travailler en dehors de ces heures de travail, mais également d'effectuer des travaux qui rentrent dans le cadre de la rénovation de la résidence de Brétigny. Ceux-ci devraient normalement être exécutés par les entreprises extérieures pour ce chantier.

La charge de travail est trop importante pour une seule personne. Il y a un risque élevé d'épuisement professionnel, d'accident de travail, de trajet.

Afin d'appuyer notre droit d'alerte, le rapport d'expertise fourni par Technologia précise ce risque et préconise l'embauche d'une personne supplémentaire apte à toutes les tâches.

Dans ce cadre, la Directive Européenne de 89, transposée en droit français, vous oblige :

- à assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail (article V)
- à prendre les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs (article VI)
- à adapter le travail à l'homme

Ce, afin de satisfaire à vos obligations d'évaluation des risques professionnels et à votre obligation de moyens et de résultat concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

Pour ces raisons, nous posons un droit d'alerte pour ce travailleur.

Nous adressons copie de ce courrier à l'inspection du travail, à la médecine du travail, à la CARSAT, à l'Observatoire Fédéral des Conditions de Travail et aux délégués du personnel du 94/91.

[Retour haut de la page](#)

Médecine du travail : alerte de la Ferc, déclaration confédérale, expression loi travail, communiqué de presse

Médecine du travail : alerte de la FERC

La Ferc était récemment présente au Conseil national de l'ordre des médecins, pour soutenir notre camarade Dominique Huez, médecin du travail, poursuivi devant cette instance par Medef interposé. Dans ce cadre, Dominique est menacé de saisie de ses biens par huissier.

Parce que la lutte et les recours continuent :

- il y a des enjeux à mettre en échec cette pratique, pour lui comme pour l'ensemble des médecins du travail, des militant.es en général ;
- il y a des enjeux à ce que cette pratique ne puisse se renouveler dans quelque temps. Aussi, il nous faut assurer une mobilisation maximale, à titre dissuasif.

La Ferc invite ses organisations du 37 à prendre contact directement avec Dominique, de façon à ce que le maximum de militant.es fasse barrage devant son domicile.

Confédération - Une nouvelle attaque contre la médecine du travail : une manœuvre odieuse de l'entreprise Orys

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.

Ce n'est pas un cas isolé. Plus d'une centaine de médecins ont fait ou font l'objet d'une action coordonnée du patronat sous forme de plaintes systématiques devant le conseil de l'ordre des médecins. Ceci pour des écrits médicaux individuels ou des alertes médicales collectives incriminant une organisation du travail délétère.

Les plaintes d'employeurs, cherchant à museler les médecins, sont de plus en plus fréquentes. Le dépôt de plainte auprès du conseil de l'ordre est normalement réservé aux patients ou à des représentants de l'intérêt public. Néanmoins, celui-ci a tendance à les accepter de plus en plus, ce qui n'est pas sans questionner l'impartialité de cette juridiction d'exception disciplinaire mais aussi l'utilité de cette institution contre laquelle de nombreux médecins s'élèvent.

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'État pour qu'il se prononce sur le fond pour que cette pratique patronale cesse. L'UGICT-CGT s'est associée par ailleurs à une requête collective devant cette même juridiction pour faire reconnaître l'irrecevabilité de telles plaintes.

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 du Docteur Huez.

La société Orys par un acharnement visant à annihiler les pratiques médicales qui vont dans l'intérêt de la santé des travailleurs menace, par voie d'huissier, Dominique HUEZ d'une saisie de ses biens. La CGT apporte son soutien au Dr HUEZ et appelle ses organisations à faire de même et à rester mobilisées pour le soutenir et l'accompagner. Il faut en finir avec ces tentatives d'intimidation contre les lanceurs d'alertes, qu'ils soient salariés, syndicalistes, inspecteurs du travail ou médecins.

Alerte sociale de la prévention au tri sélectif

Voulons-nous être profilés au nom de l'ordre social ?

- Veux-tu que ta médecine du travail soit une vaste gare de triage des travailleurs ?
- Es-tu prêt à être jugé dangereux pour ton poste de travail, pour tes collègues ? Laisserais-tu ton médecin du travail aller en prison parce qu'il ne t'aura pas signalé ?
- Es-tu prêt à être relégué dans la caste des « inemployables » ?
- Es-tu prêt à être adapté de force à ton poste de travail ou à être éliminé ?
- Es-tu prêt à passer par un médecin du travail auquel on imposera une mission de flic ?
- Veux-tu que ton intimité soit livrée à ton patron ? Es-tu prêt à être licencié ou ne pas être embauché sur critères psy ? A ce que tes données médicales soient divulguées à ton patron ? A avoir ta carte « génétique travailleur », à ce que ton histoire familiale soit fouillée ?
- Trouves-tu normal que les responsabilités de l'employeur (de moyens et de résultat pour garantir ton intégrité physique et mentale) soient transférées aux médecins du travail ?
- Es-tu prêt à ce que la faute de l'employeur ne soit jamais reconnue en cas d'accident et de maladie pro ?
- Es-tu prêt à ne plus avoir aucun recours en cas de mise en inaptitude ?
- Es-tu prêt à ce que la traçabilité des atteintes à la santé au travail ne soit plus possible ? A ne plus avoir ni suivi médical professionnel régulier, et encore moins de suivi post pro ?
- Es-tu prêt à ce que la prévention des risques professionnels soit assujettie à la rentabilité, à la productivité et à la compétitivité ?

Tout ceci est réel, contenu dans la loi travail, constitue une atteinte sans précédent aux droits humains fondamentaux : droit au travail, à la santé, à des conditions de travail décentes, au secret professionnel, médical, non-discrimination à l'état de santé, dignité humaine, liberté de penser et d'expression...

Tout ceci est dangereux, illégal, c'est la voie ouverte à l'eugénisme social, fondement d'une société totalitaire.

Réveillons-nous ! Pour dénoncer, alerter, débattre, réagir, construire, agir.

Cgt Educ Seine Maritime : lutte contre les dysfonctionnements du Chsct

Conditions de travail dans l'Éducation nationale : sans trancher sur le fond, le juge des référés déboute la CGT !

Le combat contre la souffrance au travail et le management agressif reste plus que jamais d'actualité !

Mercredi 4 janvier se déroulait l'audience du juge des référés au tribunal administratif de Rouen. La CGT Educ'action de Seine-Maritime avait en effet décidé de saisir la justice pour non-respect des prérogatives du CHSCT départemental après la tentative de suicide au lycée Val de Seine le 31 août 2016. Le jugement qui vient d'être connu n'est malheureusement pas favorable à la CGT et aux travailleurs de l'éducation. Pour autant, cette décision est tout à fait incompréhensible.

Le juge des référés a en effet considéré que « la cause de danger grave et imminent avait disparu » à la date du signalement du Danger Grave et Imminent le 12 septembre 2016 et en a tiré comme conséquences que la condition d'urgence n'est pas réunie et que le juge des référés n'est pas compétent.

Cette décision est grave dans le sens où le juge des référés prend une décision sur l'existence ou non d'une cause de danger grave et imminent postérieurement à la tentative de suicide, en l'absence de tout élément justificatif permettant d'écarter que la cause ayant pu pousser au passage à l'acte du collègue persiste encore. Rien ne permet de dire que les questions d'organisations du travail et de dialogue social dégradé ne perdurent pas et que d'autres collègues ne soient pas en situation de souffrance au travail.

L'utilisation du droit d'alerte pour Danger Grave et Imminent par un représentant CGT du CHSCT le 12 septembre 2016, suite à la tentative d'immolation au lycée Val de Seine, devait obliger l'administration à diligenter sur le champ une enquête du CHSCT, afin d'analyser en profondeur les conditions de travail et de mettre en œuvre les mesures supprimant les risques.

Cette décision pose un vrai problème. Si on écoute les responsables de l'administration, il n'y a jamais de danger grave en l'absence de victime d'accident et donc les enquêtes à visées préventives sont refusées. Si on écoute le juge, une fois qu'un collègue est passé à l'acte, la cause du danger grave a disparu et il n'y a donc pas d'enquête du CHSCT.

Pour la CGT, le seul fait que l'administration ne respecte pas les obligations réglementaires relatives au fonctionnement du CHSCT aurait dû amener le juge des référés à prendre des décisions contraignantes. Sur le rejet concernant le refus d'enquête pour accident de service (article 53 du décret de 1982), le juge des référés a considéré que l'administration avait deux mois pour donner sa réponse, suite au vote en séance d'une enquête du CHSCT le 1er décembre, tandis que le représentant de l'éducation nationale soutenait à l'audience qu'une tentative de suicide ne constituait pas un accident du travail.

La CGT rejette cette analyse et réaffirme la nécessité de faire des enquêtes le plus tôt après la survenance des accidents.

La CGT Educ'action considère donc qu'il était parfaitement légitime d'exiger la tenue de ces deux enquêtes paritaires réglementaires. La CGT Educ'action considère également qu'une enquête administrative menée uniquement par le rectorat - en excluant les organisations syndicales qui siègent au CHSCT - n'a rien d'objectif et est systématiquement en défaveur des salariés et au profit de la hiérarchie.

C'est la raison pour laquelle il est indispensable d'obtenir des enquêtes du CHSCT menées aussi par les représentants syndicaux et la CGT Educ'action exige que ce droit soit respecté.

Mais depuis la mise en place des CHSCT en 2012, le rectorat de Rouen a systématiquement refusé de

procéder à ces enquêtes paritaires, malgré d'autres tentatives de suicide, malgré des accidents du travail graves, malgré de très nombreuses situations de violence au travail, malgré de nombreux conflits avec la hiérarchie, malgré le management agressif qui se répand et malgré sept autres droits d'alerte déposés par la CGT. Pourquoi le rectorat de Rouen continuerait-il impunément à refuser ces enquêtes, alors que dans les entreprises privées, les CHSCT ont l'habitude de mener ce genre d'enquêtes ?

Par ailleurs, la CGT et les syndicats qui siègent en CHSCT font le constat que les CHSCT fonctionnent particulièrement mal dans l'Éducation nationale, ce que prouvent par exemple : le récent refus de réunir un CHSCT extraordinaire malgré des situations de violence au travail avérées au lycée Lavoisier et à l'école

Condorcet ; l'absence de règlement intérieur valide du CHSCT ; la rétention d'informations à l'égard des membres des CHSCT, dont la liste des accidents du travail ; les délais de transmission de documents de travail qui ne sont quasiment jamais respectés ; le refus d'aborder des situations de travail dangereuses en séance ; le refus de suivre les avis votés en séance par les représentants syndicaux, etc.

Surtout, la réalité de la souffrance au travail et des risques psycho-sociaux est systématiquement sous-estimée et méprisée par le rectorat, et ce malgré l'évidence.

Les personnels qui souffrent au travail sont pourtant légion, les militants syndicaux le constatent tous les jours. Partout, dans les écoles, les collèges, les lycées et les services administratifs de l'académie, nous constatons l'impact délétère des nouvelles organisations du travail issues du privé et du management agressif, sur la santé des personnels.

La CGT Educ'action reste donc entièrement déterminée à continuer le travail militant pour alerter sur la dégradation des conditions de travail, pour faire respecter les droits des personnels et pour soutenir sur le terrain les personnels en lutte pour leur santé au travail. Elle examine d'ores et déjà les recours juridiques possibles pour contester les décisions du tribunal administratif.

En tout état de cause, ces décisions du juge des référés ne préjugent pas des décisions qui devront être prises au fond par ce même tribunal, qui ne pourra que faire droit aux demandes légitimes de notre syndicat.

Pour ne pas perdre sa vie à la gagner !

[Retour haut de la page](#)

Cgt Ferc Sup : motion de congrès contre les fusions, recette pour débloquer une fusion

Motion à propos de la fusion des universités Paris 4 - Paris 6

Le Congrès de l'Union nationale CGT FERC Sup s'adresse solennellement au Ministère de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche pour demander le respect de l'avis défavorable du CNESER et le respect de la volonté des personnels et usagers de ces deux universités. La majorité des personnels et des étudiants de Paris 4 et Paris 6 est opposée à la fusion de leurs établissements. Récemment, ils se sont mobilisés contre cette fusion, avec leurs organisations syndicales (CGT FERC Sup, FSU, CFDT, SUD, AGEPS).

Le mardi 21 février 2017, en commission permanente, le CNESER a rejeté la proposition de fusion Paris 4 - Paris 6 (15 contre dont CGT, FSU, FO, UNEF, 10 pour dont FAGE, SNPTES, CPU) et 8 abstentions (UNSA, CFDT, QSF).

Le Congrès de l'Union nationale CGT FERC Sup exige que le Ministère ne promulgue pas le décret de fusion.

Recette pour débloquer une fusion d'université

Prenez un CA, faites le voter une proposition. Si le résultat du vote est défavorable, laisser macérer une

semaine et faites revoter, et ce jusqu'à obtenir un vote favorable.

La CGT propose d'ailleurs de généraliser ce principe simple de démocratie répétitive à tous les votes... Ainsi, après chaque vote favorable, la CGT suggère de convoquer le CA une seconde fois pour le refaire voter, afin d'être bien sûr...

Pourquoi cette soudaine ferveur culinaire dans nos écrits ? Voici les faits : alors que nous vous annonçons que la fusion des universités Lille 1, Lille 2 et Lille 3 était bloquée suite au vote du CA de Lille 2 du 9 février 2017, nous avons appris par une dépêche de l'AEF que le conseil d'administration de Lille 2 s'est réuni une semaine juste après la réunion des 3 CA, c'est à dire le délai minimum légal, afin de faire revoter le CA (procédure déjà utilisée lors du rejet de l'organigramme de l'Université de Lille par le CA de Lille 3 ; les promesses faites à l'époque ont été bien vite oubliées).

Le CA de Lille 2 « donne un avis favorable aux statuts », mais avec trois exigences :

- faire figurer les personnels hospitalo-universitaires dans le préambule des statuts, au titre des « forces vives » de la future Université de Lille ;
- écrire que la relation entre la direction et les composantes « se fonde notamment sur les principes de décentralisation et de subsidiarité » ;
- et enfin indiquer que les unités de recherche présentent à la direction de l'université leur « projet » et leur « plan d'action » « après concertation avec les composantes auxquelles elles sont associées ».

S'agissant des deux dernières propositions, la CGT rappelle les éléments suivants qui figurent déjà dans les statuts actuels :

Art. 40 : « Les composantes définissent leur projet dans le cadre de la politique de l'université et de la réglementation nationale en vigueur. »

Art 41 : « Conformément à l'article L.713-1 du code de l'éducation, le président conduit un dialogue de gestion avec les composantes afin que soient arrêtés leurs objectifs et leurs moyens (...). Après dialogue avec les directions de chacune des composantes, le président de l'université présente ses arbitrages avant le terme de l'année universitaire n-1. »

Quant à la première demande, la CGT demande dans ce cas que chaque corps et statut soit dûment listé également, car il n'y a pas de raison qu'une catégorie de personnel figure plus particulièrement plutôt qu'une autre. La partie du préambule concerné s'écrirait alors :

« Pour atteindre l'ensemble de ses objectifs, l'Université de Lille entend mobiliser toutes les forces vives qui la composent et la font vivre en tant que communauté universitaire : (enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs, personnels d'administration et de documentation, personnels techniques, sociaux, de service et de santé), Assistant de l'enseignement supérieur, Assistant non agrégé et assimilé, Maître de conférences des universités, Professeur des universités, Maître de conf. des univ.- PH des disciplines pharma, Maître de conf. des univ.-praticien hosp. des CSERD, Maître de conférences des univ.-praticien hospitalier, Prof. univ. - PH des disciplines pharmaceutiques, Professeur des univ.-praticien hospitalier des CSERD, Professeur des universités-praticien hospitalier, Astronome, Astronome adjoint, Physicien, Physicien adjoint, Professeur des écoles, Professeur agrégé, Professeur certifié, Professeur d'EPS, Agent comptable d'EPCSCP, Attaché d'administration de l'État, Directeur général des services (SGEPES), Bibliothécaire, Conservateur des bibliothèques, Conservateur général des bibliothèques, Assistant-ingénieur, Ingénieur d'études, Ingénieur de recherche, Infirmier, Secrétaire administratif, Bibliothécaire assistant spécialisé, Technicien de recherche et formation , Adjoint administratif, Magasinier des bibliothèques, Adjoint technique de recherche et formation, Adjoint technique des établissements, et étudiants. »

Et ce, sans compter les agents du CNRS et de l'INSERM, nos collègues au quotidien...

Pour sa part, la CGT opposée à la fusion, rappelle que dans le cadre des instances réglementaires, en l'espèce les commissions des statuts, elle a eu des contributions constructives qui ont été partiellement retenues :

Ajout à l'art. 4. alinéa 7, la phrase : « Le Président veille à la protection de la santé des agents de

l'université ; »

Ajout à l'Art. 9 : « Le président assure, dans un délai raisonnable, la diffusion des procès-verbaux des séances du conseil d'administration ainsi que des documents approuvés par le conseil. »

La CGT avait demandé que soit ajouté le Service Commun des Affaires Sociales aux services communs listés dans l'article 48, mais cet article a malheureusement été supprimé quelques heures avant les 3 CA, entraînant un vote contre de la CGT face à ce mépris, comme nous l'avons déjà expliqué...

A présent que nos présidents d'universités se sont attelés à faire voter deux fois les statuts, ils vont désormais consulter les composantes et les unités de recherche pour savoir ce qu'ils en pensent, avant de refaire voter et les Comités Techniques, et les CA des universités, pour la deuxième, voire troisième fois... Kafka revient, ils sont devenus fous !

[Retour haut de la page](#)

Fusion CentraleSupélec : La machine à broyer à plein régime

[Voir l'article.](#)

[Retour haut de la page](#)

Repères pour les aménagements de poste, RQTH

Des collègues sont bénéficiaires d'une obligation d'emploi dans la mesure où ils relèvent d'une RQTH.

1. le rectorat refuse l'allègement de service en indiquant que c'est en accord avec le médecin de prévention. L'avis médical qui donne un avis favorable, ne précise pas s'il s'agit d'une demande d'allègement de service mais uniquement d'un emploi du temps aménagé.
2. Le rectorat suggère de solliciter un temps partiel. N'est-il pas contraire à la compensation du handicap prévue par la loi ?

Réponse Ofct : Il s'agit d'une situation de maintien dans l'emploi vis à vis d'un agent en situation de handicap.

Dans la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) que remplit annuellement l'employeur éducation nationale, tous les agents sont comptés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). Ce qui lui permet d'obtenir un pourcentage diminuant ainsi sa contribution au fonds d'insertion dans l'emploi des travailleurs FIPHFP.

D'autre part l'employeur ministère EN a signé avec le FIPHFP une convention et reçu un budget conséquent afin de mettre en œuvre un certain nombre d'actions favorables au maintien dans l'emploi des agents handicapés relevant de son ministère.

Il s'agit dans cette situation, pour l'employeur EN avec ses médecins du travail, en l'occurrence, de ses médecins de prévention, de mettre tout en œuvre pour adapter et aménager les postes de travail des agents reconnus travailleurs handicapés, aménagement qui peut être aussi un aménagement du temps. Il n'est pas admissible d'appeler cela allègement de service, d'ignorer les problèmes de santé des agents et pas plus entendable non plus de leur demander d'assumer seul la prise en charge financière d'un temps partiel, ce qui équivaut à une double voire triple peine.

Tous les ans l'administration se doit d'organiser la visite avec le médecin de prévention afin de prévoir les modalités d'aménagement du poste et d'anticiper pour la rentrée scolaire.

Ces personnels subissent une décision discriminante puisque arbitraire.

Leur situation de santé au travail n'a pas été évaluée par le médecin de prévention et l'employeur prend une décision sans consulter le médecin du travail.

Le coût d'un aménagement du temps, qui serait une diminution des heures de service, doit être pris sur le budget de la convention avec le FIPHFP.

[Retour haut de la page](#)

Cgt Epaurif : violence au travail et droit d'alerte

Monsieur le Directeur Général,

Les observations récemment versées au registre hygiène et sécurité appelle le droit d'alerte suivant (référence ; date.....). Elles font état d'une altercation verbale entre un agent et sa responsable hiérarchique survenu le 21 décembre 2016 ayant entraîné des conséquences lourdes sur sa santé (arrêts de travail, remise d'une attestation médicale au médecin de prévention...).

Elles font notamment état de reproches et brimades de la part d'un responsable hiérarchique sur cet agent suite à certaines activités syndicales (un mail adressé par notre organisation syndical).

Cela appelle les remarques suivantes :

- Le droit syndical peut-il être librement exercé quand un courrier ou courriel donne suite à de telles réprimandes par des responsables hiérarchiques ? Quelles sont les consignes que vous donnez pour garantir l'exercice de ce droit constitutionnel dans l'établissement ?
- Quelles sont les conditions que vous permettrez en place pour garantir l'intégrité et la protection de la santé de l'agent à son retour ? la demande de sanctions disciplinaires formulées par la hiérarchie sont-elles une réponse adéquate ?
- Quelles sont les préconisations formulées par le médecin de travail relatives à sa reprise (une attestation médicale lui a été remise)
- Quels sont les fondements factuels de la réponse apportée à par la hiérarchie à son observation (agressivité, attitude négative, écart entre son travail et les attendus...) qui semble pour le moins hors de propos et inexacts sur de nombreux points (voir en PJ : remarques annotées).

Nous demandons une enquête immédiate compte tenu de l'impact de cet incident et de ses suites sur la santé de l'intéressé.

[Retour haut de la page](#)

CGT Cereq : dégradation des conditions de travail avant liquidation ou aberration administrative au mépris de la mission de service public ?

Alors que l'emploi des jeunes et leur insertion durable sur le marché du travail ou l'accès à une véritable formation qualifiante en cours de vie active sont devenus des préoccupations majeures, le Cereq, Centre d'études et de recherches sur les qualifications, établissement public spécialisé sur ces questions, fait actuellement l'objet d'un projet extrêmement préjudiciable. Implanté depuis 1992 à Marseille dans le quartier de la Joliette, bâtiment des Docks, il est en effet prévu de déménager ses locaux à une douzaine de kilomètres dans le campus de l'école centrale de Marseille sur le Technopôle de Château-Gombert. Alors même que la très grande majorité des personnels s'y oppose, que des solutions alternatives existent et ont été identifiées, ce projet semble suivre son cours, préparant ainsi un énorme gâchis.

Gâchis écologique tout d'abord, car il faut prévoir la rénovation complète d'un bâtiment obsolète et inadapté à l'accueil des agents du Cereq, et dont la localisation ne facilite ni la mobilité douce ni les transports écologiques. L'État ne se montre ici guère exemplaire en matière de développement durable.

Gâchis humain ensuite, de par les risques que ce projet va faire apparaître en matière de santé et de sécurité des personnels : éclairage et ambiance thermique seront difficiles à optimiser, les espaces de travail prévus sont bien en-deçà des normes existantes sur l'aménagement des espaces de bureau, présence d'amiante dont l'encapsulage reste sujet à caution, risque routier accru. Le 9 mars, le Syndicat des Personnels du Cereq CGT et le Sgen CFDT ont adressé au Recteur d'Aix-Marseille un courrier demandant des mesures conservatoires pour préserver la santé et la sécurité des agents.

Gâchis financier enfin, car en se séparant d'un bien immobilier de valeur (Les Docks, 3300m²) pour réinvestir dans un lieu vétuste à faible potentiel, des fonds publics seront bien mal utilisés. On est visiblement ici dans une logique comptable de court terme plutôt que dans celle d'un projet d'avenir. Le coût des aménagements (coûts d'exploitation compris) dépassent d'ores et déjà l'enveloppe disponible : les coûts prévisionnels ont été réévalués, s'y ajoutent des coûts d'exploitation futurs non prévus à l'origine (et non totalement chiffrés).

Pour faire passer la pilule, les agents du Cereq sont incités à rechercher une nouvelle affectation ou encore à envisager le télétravail. Vu le peu de considération accordé au Cereq et à la centaine d'agents concernés dans ce projet, on peut s'interroger sur l'avenir des missions qui lui sont dévolues, alors même que l'établissement est unanimement reconnu pour l'expertise qu'il met à disposition tant des pouvoirs publics que des partenaires sociaux.

Aujourd'hui, le Syndicat des Personnels du Cereq Cgt, l'Union départementale Cgt des Bouches-du-Rhône et la Cgt FERC Sup alertent tous les usagers du Cereq sur une menace très concrète de disparition et les appelle à intervenir dans le débat public, comme auprès des décideurs politiques, pour protéger l'avenir de l'établissement à travers la préservation des conditions de travail et la défense de ses emplois.

Courrier au rectorat

Vous n'ignorez pas que le projet d'implantation du Cereq sur le site de l'Ecole Centrale de Marseille suscite une forte opposition de la part de ses personnels. Ils se sont en effet prononcés à 85% contre ce projet lors d'une consultation interne. La rencontre que nous avons eu avec vos représentants, en février 2017 n'a fait que renforcer nos craintes. Celles-ci se fondent sur les nombreux risques que ce projet fait courir à la santé et à la sécurité des travailleuses et travailleurs et sur lesquels nous tenons à vous alerter.

Tout d'abord l'implantation envisagée conduirait à un allongement considérable des trajets domicile-travail des personnels au regard des lieux de résidence et des déplacements professionnels. Le site du Technopôle de Château-Gombert est en effet excentré et moins bien desservi par les transports en commun que l'actuelle implantation place de la Joliette, puisqu'il n'est desservi que par une seule ligne de bus. L'accroissement de l'usage des véhicules personnels entrainerait logiquement une augmentation du risque routier, risque aggravé pour les cyclistes et les motards.

Le site est également peu sécurisé et sa dangerosité pour les biens et les personnes n'est plus à démontrer, comme la presse en témoigne. Le caractère dangereux du site est d'ailleurs attesté par le rapport n°765 au Conseil de la Métropole Aix-Marseille Provence en date du 30 juin 2016 qui prévoit de renforcer la sécurisation. Mais à quel coût d'exploitation supplémentaire ?

D'autres risques sont afférents au bâtiment lui-même, bâtiment d'ailleurs pas qualifié « d'inadapté » au cours de la réunion du 9 février.

A ce jour, aucun diagnostic en matière de sécurité des installations et de sûreté des personnes n'a été réalisé. La programmiste, indique dans son premier rapport que « dans le cadre de la mission d'audit, aucun rapport de conformité / rapport annuel de visite / rapport de commission de sécurité ne [lui] a été remis ». Son « étude technique », réalisée à partir de simples constatations visuelles fait ressortir un certain nombre de points problématiques. L'impossibilité de garantir une ambiance thermique stable, de par la nature du bâti, l'absence d'éclairage naturel sur une bonne partie du bâtiment ou encore la non-prise en compte a priori des recommandations de l'INRS (ED 950, ED 975) et de la norme AFNOR (NF X 35-102) sur l'aménagement des espaces de travail sont des facteurs de risque pour la santé. Le respect de ces recommandations serait, nous a-t-on dit, subordonné à leur coût. L'État ferait-il des économies aux dépens de la santé, de la sécurité et des conditions de travail de ses agents ? Aurait-il perdu de vue son

devoir d'exemplarité ?

Dans ce contexte, nous ne pouvons que nous inquiéter quant au traitement de l'amiante présent. Le montant des travaux est, de l'aveu même de votre représentant, largement sous-estimé, et nous n'avons aucune assurance, toujours selon lui, que des moyens supplémentaires pourront être dégagés. Les personnels du Cereq ont donc vraiment de quoi être inquiets d'autant plus que le flou le plus complet demeure sur le financement de l'aménagement des locaux et sur les coûts de fonctionnement ultérieurs, eux aussi largement sous-évalués.

Alors que le ministère reconnaît l'intérêt et l'importance des travaux du Cereq, comme nous l'a affirmé le Secrétaire général du ministère du MENESR, le projet envisagé relègue le Cereq dans un quartier excentré, dans un bâtiment de qualité médiocre sur bien des aspects, dont la conformité en matière de sécurité est incertaine et qui ne fera l'objet que de travaux à minima. Il y a donc loin des paroles aux actes. Quelle absence de reconnaissance de la qualité du travail des équipes du Cereq et de leur engagement dans l'accomplissement de leurs missions !

Vous le savez comme nous, l'absence de reconnaissance du travail effectué est un facteur majeur de risques psychosociaux. De fait, les risques liés à ce projet sont prégnants. Pour les personnels du Cereq, ce projet dont les objectifs restent incompréhensibles et la crainte de conditions de travail dégradées sont anxiogènes et portent en germe des atteintes à leur santé. Favoriser le télétravail et les mobilités externes ne fait que démultiplier leurs inquiétudes quant à la pérennité et solidité de leur collectif de travail. Rappelons que ce projet intervient dans un contexte de conditions de travail déjà détériorées comme l'a montré l'évaluation des RPS en 2015.

Bon nombre de facteurs de risques d'atteinte à la santé sont donc identifiés : bâtiment inadapté (ambiance thermique, éclairage, surfaces, matériaux), risques routiers, fatigue et stress accrus liés au rallongement des temps de trajets, site insuffisamment sécurisé, isolement au sein d'un environnement professionnel inapproprié, anxiété face à un avenir professionnel incertain. Il apparaît clairement que le projet d'installation du Cereq sur le site de l'ECM, en exposant son personnel à une dégradation certaine de ses conditions de travail, de santé et de sécurité, contrevient à la directive 89-391 CE. Rappelons que cette directive impose à l'employeur, tenu à une obligation de moyens et de résultats, « d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail », de prévenir les risques professionnels et de « tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Vous avez donc le devoir de prendre les mesures conservatoires qui s'imposent pour préserver la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs.

En leur absence, toutes atteintes à la santé survenant sur ce site pourraient faire l'objet d'une requalification en accident du travail et les organisations syndicales du Cereq signataires seraient fonder à ester en justice, voire à faire reconnaître une faute inexcusable.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Recteur, en l'expression de nos respectueuses salutations et en notre détermination à défendre les droits des personnels du Cereq à des conditions de travail garantissant leur intégrité physique et mentale.

Syndicat des Personnels du Cereq Cgt - Sgen-Cfdt

Avis du CHSCT MESR sur les refus d'expertise

Le CHSCT MESR rappelle que les chefs d'établissement ont une obligation de résultats pour la prévention des risques professionnels.

L'article 55 du décret n°82-453 prévoit expressément la possibilité pour le CHSCT de solliciter de son président l'intervention d'expert agréé dans deux conditions :

- en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou une maladie professionnelle ou

- à caractère professionnel ;
- en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail prévu à l'article 57 du décret.

Le CHSCT MESR s'inquiète de la multiplication des refus d'expertise qui lui sont communiqués. Cela démontre le peu d'importance accordée aux problèmes de Santé et Sécurité au Travail dans un certain nombre d'établissements.

Le CHSCT MESR rappelle que la décision de l'administration refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée.

Il apparaît que des demandes d'expertise, dont celles présentées ce jour, sont refusées alors même qu'elles satisfont l'un des deux critères rappelés ci-dessus.

Le CHSCT MESR demande que le ministère s'assure que ces refus d'expertise n'ont pas eu de conséquences négatives sur la santé et la sécurité du personnel.

Le CHSCT MESR demande que le ministère s'assure de la validité des motivations de refus d'expertise des chefs d'établissement au regard des textes réglementaires

Le CHSCT MESR sollicite Madame la Ministre pour qu'elle transmette à la ministre chargée de la Fonction Publique une demande de modification de l'article 55 du décret n°82-453 pour que les articles L4614-12 à 13-1 du Code du Travail soient rendus applicables à la Fonction Publique conformément à l'esprit de l'Accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail.

[Retour haut de la page](#)

La CGT Ferc Sup Marseille tracte pour les registres SST

Le registre Santé et Sécurité au Travail ! Un outil pour améliorer nos conditions de travail !

A l'université comme dans l'ensemble de la fonction publique, des registres SST (Santé et Sécurité au Travail) sont mis à la disposition de tous les agents, dans les services ou UFR. Ce document, tenu par l'assistant de prévention ou par toute personne désignée par le chef d'établissement, permet aux agents d'inscrire librement toute observation qu'il juge opportune, de signaler un problème ou de faire une proposition en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de vie au travail. Ce registre permet au chef de service, au chef d'établissement ou à l'autorité territoriale de prendre les mesures nécessaires pour améliorer les conditions de travail des agents et prévenir les risques. Mais ce registre permet aussi de laisser des traces officielles lorsque des incidents sont signalés. Aucune personne, quelle que soit sa position hiérarchique, ne peut empêcher un agent d'y inscrire une observation ou d'influencer la déclaration.

A l'occasion des réunions du CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de travail) le relevé des registres SST de l'ensemble de l'université sont communiqués aux représentants des personnels qui peuvent ainsi se rendre compte du suivi de chaque situation.

Que dit la loi ?

Décret no 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, modifié par le décret no 2011-774 du 28 juin 2011

Art. 3-2 « Un registre de santé et de sécurité au travail est ouvert dans chaque service et tenu par les agents mentionnés à l'article 4. Ce document contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Le registre de santé et sécurité au travail est tenu à la disposition de l'ensemble des agents et, le cas échéant, des usagers. Il est également tenu à la disposition des inspecteurs santé et sécurité au travail et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. »

Circulaire d'application no MFPP1122325C du 8 août 2011 du décret no 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret no 2011-774 du 28 juin 2011, relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique

1.5.1. Le registre santé et sécurité au travail. En application de cette disposition, un registre de santé et sécurité, facilement accessible au personnel durant leurs horaires de travail et dont la localisation doit être portée à la connaissance des agents par tous moyens (notamment l'affichage), doit être ouvert dans chaque service entrant dans le champ d'application du décret, quels que soient ses effectifs. Il est tenu par les assistants ou conseillers de prévention. Chaque agent a la possibilité d'inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail. [...] Le chef de service doit apposer son visa en regard de chaque inscription. S'il le souhaite, il peut accompagner ce visa d'observations. Un exemple de registre est donné en annexe no6. S'il estime que les remarques figurant sur le registre de santé et de sécurité sont pertinentes, le chef de service prend les mesures nécessaires, quand le problème relève de sa compétence, ou saisit son supérieur hiérarchique, dans le cas contraire. Le registre de santé et sécurité doit pouvoir être consulté à tout moment par l'inspecteur santé et sécurité au travail. D'autre part, le CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail) dans le ressort duquel se trouve le service, doit, à chacune de ses réunions, examiner les inscriptions consignées sur le registre de santé et sécurité, en discuter et être informé par l'administration des suites qui ont été réservées à chacun des problèmes soulevés par ces inscriptions (article 60).

Emplacement des registres SST

Le registre est un véritable outil, parmi d'autres, pour l'amélioration de nos conditions de travail, n'hésitons pas à nous en saisir !

Vous pouvez contacter le syndicat CGT pour tout complément d'information ou pour signaler tout problème.

[Retour haut de la page](#)

Sondage UGICT : les cadres sous pression

La grande majorité des cadres du privé affirment être « sous pression ». C'est la seizième édition du baromètre Ifop-Cadremploi publiée jeudi dernier qui le dit.

Confirmant ce qui ressortait déjà par exemple du baromètre Viavoice Ugict-CGT de 2016, ce sondage dénombre 80 % des cadres du secteur privé qui affirment ressentir une pression liée à leur « charge de travail », « plutôt importante » (54 %), voire « importante » (26 %). Et 73 % rapportent également travailler sous la pression d'« objectifs à atteindre ».

De ce point de vue, le sondage effectué pour l'Ugict-CGT en 2016 pointait que 48 % des cadres percevaient que les pratiques managériales de leur entreprise ou administration s'étaient plutôt détériorées. Près de 7 sur dix estimaient aussi que leur charge de travail avait augmenté et que pour 54 % d'entre eux, le temps de travail avait augmenté. Dans cette situation, les cadres semblent soucieux de déconnecter le soir et le week-end (pour 60 %), ce qui démontre non seulement la pertinence mais aussi l'urgence de négocier partout un véritable droit à la déconnexion.

Ce chiffre rejoint d'ailleurs le souhait exprimé par 56 % des cadres interrogés par Viavoice pour le baromètre Ugict-CGT 2016. Hélas, ce n'est pas la mention d'un droit à la déconnexion dans la loi Travail qui risque d'apporter la réponse attendue. La mise en œuvre de ce droit minimaliste est renvoyée au 1er juillet 2017. Le gouvernement s'est saisi de cette aspiration pour en faire un sujet de négociation sans obligation de mise en place des trêves de mails, et surtout renvoyé à des chartes d'entreprises sans valeur normative...

Pire, la mise en œuvre de la loi imposée par Manuel Valls va encore aggraver la pression sur les cadres.

Ainsi par simple accord d'entreprise, on pourra passer de 10 à 12h de travail maximum par jour ou bien passer de 44 à 46h de travail maximum par semaine sur 16 semaines (au lieu de 12 aujourd'hui). De la même manière, il suffira d'un accord d'entreprise pour que les heures supplémentaires soient 5 fois moins compensées. Et les directions d'entreprise pourront aussi décompter les temps d'astreinte des temps de repos. Et que dire encore de l'extension des forfaits jours... ?

Avec ça, la pression managériale imposée par la financiarisation de notre économie n'est pas prête de retomber.

[Retour haut de la page](#)