



CHSCT extraordinaire du lundi 06 mai 2019 • Déclaration liminaire des mandats CGT-UT2J

Monsieur le président,

Après la séance du CHSCT extraordinaire du 8 avril 2019, vous nous conviez à nouveau aujourd'hui pour l'examen des fiches qui se sont accumulées depuis la séance du 12 juillet 2018. L'ordre du jour de la séance du 7 mai laisse supposer que n'en finirons pas aujourd'hui et que nous poursuivrons encore demain.

La CGT et ses représentants ne méconnaissent pas toute la difficulté qui consiste à reprendre les activités d'une **instance totalement délaissée et ignorée par la présidence** et l'administration provisoire qui ont précédé votre mandat, mais nous voyons en vous l'un des membres de la direction élue, désormais en charge de la **continuité du service public** et nous nous adressons à vous comme tel.

Comme nous en avons convenu lors de la séance précédente, les personnels qui ont procédé à une inscription dans un registre SST de l'établissement, même s'il y a longtemps, doivent savoir comment celle-ci a été prise en compte et avec quels effets, par la direction de l'établissement et leur hiérarchie.

À ce titre, la **diffusion aux personnels du procès verbal** de chacune des séances du CHSCT reste indispensable.

Pour la CGT, le CHSCT n'est pas une instance où vous viendriez négocier avec les organisations syndicales la santé et la sécurité des personnels qu'elles représentent. Cette instance a été créée par le législateur pour que **les travailleur-es puissent avoir la main sur l'amélioration de leurs conditions de travail et participer à l'organisation du travail dans l'établissement** comme le prévoit le préambule de la Constitution de 1946. Cette instance cohabite avec la directive UE89/391 du 12 juin 1989, transcrite dans notre droit national, qui vous fait **obligation**, non dérogatoire et supérieure à tout pouvoir hiérarchique, **de garantir la santé et la sécurité de tou-tes les travailleur-es exerçant dans l'établissement.**

Dans ces conditions, il n'est pas possible que lors de l'examen d'un droit l'alerte vous ne puissiez apporter plus d'éléments concrets permettant de nous assurer que vos **obligations de moyens et de résultat pour assurer aux personnels des lieux et conditions de travail sains et sûrs** sont remplies. Quelles que soient les réponses apportées, votre responsabilité reste. La présence d'un conseiller de prévention comme ses interventions n'exonèrent en rien la direction des obligations qui lui incombent. La fonction de conseiller de prévention, comme celle de médecin de prévention, font partie intégrante des moyens que vous mobilisez pour obtenir les résultats attendus mais elles ne résument pas à elles seules l'ensemble de vos obligations.

Les personnels et leurs représentant-es qui siègent dans cette instance ne peuvent se satisfaire de vagues sous-entendus ou allégations qu'on leur demanderait de croire sur parole. Tout ce qui concerne la santé et la sécurité des personnels doit être porté à la connaissance du CHSCT et de ses membres. Le refus de porter à leur connaissance tout ou partie des documents, toute rétention ou omission d'information dont le CHSCT aurait besoin pour contribuer à la prévention des risques dans l'établissement constituerait une **pratique d'entrave** à son fonctionnement et pourrait être, à terme, **constitutive d'une faute inexcusable.**

C'est pourquoi nous saluons l'initiative de porter aujourd'hui à la connaissance du CHSCT les rapports qui vont nous permettre de poursuivre l'instruction du **droit d'alerte déposé par notre organisation syndicale suite à un mouvement non négligeable de la structure porteuse du bâtiment abritant le gymnase**. Cependant, pour que le CHSCT puisse effectuer son travail correctement, ses membres auraient dû pouvoir disposer des documents avant la séance, dans les délais requis, afin de pouvoir les lire et les examiner avant la séance. En l'occurrence, sauf erreur ou omission de notre part, les membres du CHSCT n'ont pas été destinataires des documents qui vont nous être présentés aujourd'hui.

Nous espérons qu'à l'avenir, les membres du CHSCT seront informé-s et destinataires de tous les rapports, expertises et informations nécessaires à leur travail dès qu'ils seront en votre possession afin que nous puissions contribuer efficacement au travail de prévention des risques professionnels auxquels sont exposés les personnels.

Nous terminerons cette déclaration avec le **droit d'alerte déposé par notre organisation à propos de la situation inacceptable subie par des étudiant-es contractuel-les aillant travaillé sans contrat et qui, jusqu'à ce jour, n'ont encore reçu aucune rémunération pour leur travail**. Lors de la séance précédente, vous avez informé le CHSCT que l'établissement s'orientait vers une transaction avec les personnes concernées. Lors d'une rencontre entre le syndicat CGT et le cabinet de la présidence qui a suivi, les représentants de l'administration nous ont présenté le dispositif de dématérialisation des contrats qui selon leurs propos devrait résoudre ce problème récurrent. Ces dispositions supposent que les personnels contractuels travailleraient encore pendant une période plus ou moins longue sans que leur contrat soit signé définitivement. Risque que la direction serait prête à prendre selon les affirmations de nos interlocuteurs.

Nous voulons ici, en qualité de membres du CHSCT, vous alerter sur les points suivant :

- **Le contrat est obligatoire et il doit être signé par les deux parties avant que le travail ne débute.** Le contrat conditionne le paiement du travail effectué ainsi que toutes les garanties collectives et individuelles qu'il génère.
- **La CGT n'acceptera pas que la mise en place de ce dispositif de dématérialisation des dossiers puisse être instrumentalisée pour transférer la responsabilité de la non signature du contrat sur les contractuel-les au prétexte qu'ils ou elles n'auraient pas fourni les pièces nécessaires en temps et en heure.** C'est bien l'organisation du travail administratif instaurée par le dispositif, mis en place sans consultation des instances qui auraient dû l'être, qui est défailante.
- **Faire travailler des personnels contractuels sans contrat est illégal.** La responsabilité civile et pénale du chef d'établissement et de ses représentant-es serait bien évidemment pleinement engagée en cas d'accident du travail tant que le contrat ou l'acte d'engagement n'aura pas été définitivement signé par l'établissement.

La CGT et ses représentant-es seront très attentifs à ces questions dans toutes les instances au sein desquelles elle siège et qui devraient être consultées avant la mise en place d'un tel dispositif impliquant une nouvelle organisation du travail administratif.

En vous remerciant de votre attention.

Nous demandons que cette déclaration soit annexée au procès-verbal de cette séance.