

CHSCT de l'Université Toulouse Jean Jaurès

Séance du mardi 3 décembre 2019

Contribution des représentants du personnel mandatés par la CGT-UT2J aux débats du CHSCT

Monsieur le président,

Lors de la précédente séance du 3 octobre nous avons échangé une nouvelle fois sur la question des droits attachés au mandat du CHSCT. Vous avez demandé aux représentants de la CGT de vous fournir un texte qui vous manquait pour pouvoir poursuivre cette discussion. Ce texte vous a été envoyé dans le courant de la journée qui a suivi.

À notre grand étonnement, nous avons constaté que cette question était à l'ordre du jour de la séance du Comité technique du 7 novembre 2019.

Lors de cette séance du Comité technique, vous proposiez de faire adopter des dispositions ne correspondant en rien à l'état de nos discussions au sein du CHSCT. Vous avez tenté d'imposer la règle la plus défavorable pour les membres du CHSCT. Dérogeant non seulement aux principes édictés par la DGAFP (arrêté du 27 octobre 2014) mais aussi au règlement intérieur de notre CHSCT (article 14).

Nous constatons que cette question n'est pas à l'ordre du jour de cette séance du CHSCT.

Cette tentative de contournement du CHSCT constitue une pratique d'entrave au fonctionnement du CHSCT et contrevient aux obligations de moyens et de résultats faites au chef d'établissement.

Lors de la séance précédente, vous avez également refusé d'informer le CHSCT sur le plan de prévention que vous envisagiez de mettre en œuvre à l'IUT de Figeac. Ce refus de débattre avec le CHSCT et de soumettre à discussion votre programme de prévention conduit à une situation qui s'aggrave de jour en jour : des signalements dans le registre SST en cascade, des dépôts de droits d'alerte, un dépôt de plainte, la diffusion par la responsable administrative et financière d'un dossier de près de 60 pages dont nous allons sans aucun doute discuter pendant cette séance. Il y a urgence aujourd'hui, la situation s'est dangereusement dégradée depuis le début de votre mandat.

La méthode qui consiste à exfiltrer tel ou telle travailleur ou travailleuse, comme vous l'avez pratiqué à différentes reprises, si elle donne l'illusion de mettre à l'abri des personnels, ne porte pas remède aux sources des dysfonctionnements. Elle n'en recherche pas l'origine. Ces déplacements d'agents n'éliminent pas les risques professionnels. Ils s'en accommodent et ne font que l'aménager provisoirement.

Nous constatons en différents endroits que des travailleurs et des travailleuses qui procèdent à un signalement dans les registres SST sont inquiété-es et font l'objet de pressions inadmissibles. Cette remise en cause insupportable des droits des personnels de l'établissement doit cesser immédiatement.

Aujourd'hui nous constatons de nombreux autres dysfonctionnements.

Il y a plusieurs semaines, un matin, des représentant-es de la direction sont entré-es dans le bureau d'un agent pour lui demander de prendre ses affaires et de rentrer chez lui. Depuis, nous n'avons plus aucune nouvelle de ce travailleur. Est-il mis à pied ? Temporairement ?

Définitivement ? Y a-t-il une enquête administrative ? Qui dirige cette enquête ? Le travailleur a-t-il été informé de ses droits ? A-t-il pu organiser sa défense ? Que devient-il ? À quel risque professionnel a-t-il été exposé ? Quand informerez-vous les représentant·es des personnels ?

Une procédure de dématérialisation des contrats des personnels contractuels a été mise en place. Cela modifie substantiellement le processus qui était en vigueur auparavant. En effet, cette dématérialisation fait désormais porter le retard de l'établissement du contrat et sa signature sur les personnels contractuels au prétexte qu'ils n'auraient pas fourni l'intégralité des pièces nécessaires. Quand pensez-vous présenter ce nouveau dispositif au CHSCT ?

Le contrat est obligatoire. Personne ne doit commencer à travailler sans contrat. Les conséquences peuvent être graves et la responsabilité de l'établissement est engagée, notamment en cas d'accident du travail ou d'accident de trajet.

Des personnels travaillent sans PV d'installation, sans fiche de poste ou avec des fiches de poste qui ne sont pas en conformité avec l'activité qu'ils exercent réellement. Sans installation ni fiche de poste, ils ne peuvent être correctement formés au poste qu'ils occupent en réalité ni être convenablement informés des risques professionnels auxquels ils vont être exposés.

Il est urgent d'éliminer ces dysfonctionnements graves. Il ne s'agit pas là de situations individuelles ou de conflits que vous pourriez qualifier d'inextricables, mais de mesures collectives destinées à assurer la sécurité et la santé de tous et toutes.

Depuis la reprise d'activité du CHSCT en mars 2019, la CGT a fait régulièrement plusieurs demandes sans qu'il soit possible d'obtenir des réponses ou actions concrètes.

L'ensemble de ces manquements a motivé le dépôt de notre droit d'alerte du 29 novembre 2019.

La CGT réitère ces demandes dont certaines ont déjà fait l'objet d'un avis du CHSCT :

- Présentation des rapports et programmes de prévention annuels prévus par les articles 61 et 63 du décret 82-453 du 28 mai 1982.
- Production des bilans sociaux annuels absents depuis l'année 2015.
- Information sur la prise en compte et la mise en œuvre du plan de prévention annuel voté par le CHSCT ministériel.
- Présentation et discussion du plan de prévention des risques professionnels à l'IUT de Figeac.
- Transmission au CHSCT d'informations relatives à des situations de harcèlement sexuel et diffusion d'information aux personnels en matière de prévention.
- Information du CHSCT et des personnels en matière de situations de harcèlement moral et des moyens mis en œuvre pour l'empêcher.
- installation de panneaux d'information syndicale dans tous les services et composantes.
- Prise en compte effective des remarques et réclamations faites sur l'emplacement et l'état des registres Santé et sécurité au travail dans les services et composantes.
- Remaniement de l'espace Santé et sécurité au travail sur l'Espace numérique de travail de l'établissement pour un accès rapide et facilité à toutes les informations indispensables aux personnels.
- Mettre fin, sans délai, à toutes les tentatives d'intimidation et de pressions envers les personnels qui procèdent à un signalement dans le registre SST.
- L'actualisation du DUERP avec notamment, la prise en compte des droits d'alerte et des signalements dans les registres SST pour sa mise à jour et l'élimination des risques ainsi portés à votre connaissance.