

avril 2013



Campagne

Tolérance zéro

Pour nos conditions de travail

Racontons, Témoignons, Dénonçons !

FERC CGT (Case 544) 93515 MONTREUIL CEDEX fax 01 49 88 07 43 Tel. 01 55 82 76 12

Les conditions de travail exécrables, le surtravail, les pressions, le management par la violence, par la peur, les agressions physiques et verbales, le harcèlement, les discriminations, l'épuisement physique et mental ne sont jamais sans conséquence sur la santé. Pour nombre d'entre nous, le travail est devenu pathogène.

Toutes ces atteintes à la santé des travailleurs perdurent car elles se heurtent au silence, à l'ignorance, au déni voire au mépris de l'institution, de la hiérarchie et parfois des collègues.

Ces situations constituent toutes une carence, une **faute de l'employeur** parce qu'il a une obligation, non dérogatoire, de protéger l'intégrité physique et mentale de tous les travailleurs, indépendamment de leur statut. Il doit s'en donner les moyens et en démontrer le résultat, doit adapter le travail à l'homme. Chaque fois qu'il déroge, il engage sa **responsabilité civile et pénale**. Ces **obligations sont supérieures à son propre pouvoir de direction**.

Le droit civil et pénal, le droit du travail imposent aussi à tous les salariés d'alerter l'employeur, les institutions représentatives des personnels (CHSCT, DP, CE, DS, CA, CT), la médecine du travail, de prévention, les inspecteurs du travail... dès qu'il y a mise en danger de la santé. Un salarié engage sa responsabilité dès lors qu'il a eu connaissance d'un délit et ne l'a pas signalé (non assistance à personne en danger). Par contre, **nul ne peut être sanctionné** pour avoir signalé, témoigné d'une atteinte à la santé.

Aucune atteinte à l'intégrité humaine n'est légale, donc admissible. Pourtant elles existent, sont devenues un mode de gestion de la relation de travail, gangrènent la société. Elles sont banalisées, non attestées, pas toujours visibles.

Parce que chacun est en droit de se rendre sur un lieu de travail sain et sécurisé, il faut **mettre un coup d'arrêt à ces pratiques** indécentes, indignes.

Pour les combattre, il faut d'abord les mettre en lumière, faire un état des lieux, les recenser. C'est pourquoi nous vous proposons les deux documents ci-joints.

La fiche d'alerte

Elle est la trace physique, la photographie, le témoignage du réel. **Le réel ne ment pas. Partir des faits, c'est reconstruire du droit. Dire le quotidien, c'est commencer à se réapproprier son travail.**

Faisons circuler cette fiche d'alerte auprès de nos collègues. Elle est un outil pour l'action du syndicat qui en envoie une copie à la FERC CGT OFCT (alerte.ofct@ferc.cgt.fr).

L'enquête CHSCT

Elle doit permettre de faire un état des lieux de l'existant afin de révéler les modes de fonctionnement des CHSCT (ou de dysfonctionnement), les pratiques et les carences.

Faisons circuler cette enquête CHSCT, outil de reconquête de nos conditions de travail.

Fiche après fiche, enquête après enquête, leur nombre va constituer une base de données, donner le moyen de replacer les employeurs, à quelque niveau que ce soit, face à leurs responsabilités.

**Alors, tolérance zéro !
Racontons, témoignons, dénonçons !
Reconquérir nos conditions de travail,
c'est donner un avenir à nos métiers !**

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 : Problèmes d'insalubrité d'hygiène de sécurité Défaillance des moyens de protection Exposition à des produits dangereux Absence d'équipement de protection Absence de formation au poste Harcèlement moral sexuel Discrimination Climat de violence Agression verbale Agression physique Mauvaise organisation du travail Management par la terreur Maladie professionnelle Accident du travail Licenciement pour inaptitude Epuisement professionnel Dépression Suicide

Autre :

Inscrite dans le registre hygiène sécurité Oui Non le registre des dangers graves et imminents Oui Non
(obligatoires dans tout établissement). A été posé : un droit de retrait Oui Non un droit d'alerte Oui Non

Explication (un problème par fiche) :

Nom de l'établissement et adresse :

Etablissement de droit public de droit privé

Nombre de personnels concernés par le problème :

Catégories : Hommes Femmes

Domaine professionnel, métier, emploi exercé :

Statut (agent public, droit privé, contractuel....) :

Syndicat/section :

Mail :

Considère qu'il y a mise en danger de la vie d'autrui Oui Non

Existe-t-il un CHSCT dans l'établissement ? Oui Non

Quelles autres instances : CE, CA, DP

Présence d'une **sentinelle du Travail** (nom, prénom) :

Actions mises en place et/ou envisagées

A retourner à : alerte.ofct@ferc.cgt.fr

ENQUÊTE SUR LE CHSCT

Etablissement public privé

Nature de son activité :

Lieu d'implantation :

Nombre de personnels dans l'établissement en ETP (équivalent temps plein) sur 1 an :

Le CHSCT a été mis en place (si non, voir feuillet suivant)

Au niveau de l'établissement inter établissement du département
de la région interrégional national autre :

Dans l'établissement (obligation réglementaire)

Le nom des élus/représentants en CHSCT est affiché Oui Non

Un local est dédié au CHSCT Oui Non

1 panneau d'affichage Oui Non

Il existe un règlement intérieur Oui Non

Il a été discuté et voté en CHSCT Oui Non

Les élus et représentants

La CGT a des élus ou représentants Oui Non

Ils ont une délégation horaire pour leur mandat Oui Non

1 représentant syndical (plus de 300 salariés) assiste aux séances Oui Non

Secrétaire du CHSCT

Il a été désigné élu

Pour une durée du mandat de 1 an 2 ans 3 ans plus

Il est associé à la définition de l'ordre du jour Oui Non

Il a une délégation horaire Oui Non Combien ?

Il a des moyens matériels de secrétariat (tel, ordi...) Oui Non

Il a un adjoint Oui Non

Il établit les PV de réunion : Oui Non

Est-ce qu'il les signe ? Oui Non

Fonctionnement du CHSCT

Il est réuni 1 fois/an 2 fois 3 fois Autre :

Il est réuni après chaque accident du travail : Oui Non

Il est réuni après chaque signalement de danger grave et imminent Oui Non

Les élus/représentants participent aux enquêtes Oui Non

Ils peuvent effectuer leurs visites sur l'ensemble des services/postes de travail
Oui Non

Les convocations, documents arrivent 15 jours avant la réunion Oui Non

Il a accès :

au registre hygiène/sécurité Oui Non

au registre des dangers graves et imminents Oui Non

au DUER Oui Non

Il a connaissance

du bilan annuel Oui Non

du plan annuel de prévention Oui Non

du bilan des AT/MP Oui Non

Le médecin du travail/de prévention participe aux réunions Oui Non

Le CHSCT est consulté à chaque modification importante

des conditions de travail Oui Non

des postes de travail Oui Non

de projet important d'introduction de nouvelles technologies Oui Non

Formation des élus et mandatés

Ils ont tous été formés avant l'exercice de leur mandat Oui Non

La formation est prévue pour tous dans le courant du mandat Oui Non

Le principe d'une formation continue a été discuté Oui Non

Elle est prise en charge financièrement par l'employeur Oui Non

Les organisations syndicales peuvent assurer la formation Oui Non

La formation dure 3 jours 5 jours Autre :

Vos commentaires

Il n'y a pas encore de CHSCT

L'organisation syndicale a exigé sa mise en place Oui Non

L'employeur fait blocage Oui Non

Nature du blocage :

L'organisation syndicale a mené des actions pour l'obtenir Oui Non

Des actions sont prévues Oui Non

Lesquelles ?

Les DP font fonction Oui Non

L'organisation syndicale a obtenu des moyens supplémentaires pour eux
Oui Non

Le CT est régulièrement consulté Oui Non

Vos commentaires
