



AGIR CONTRE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

JANVIER 2022

PRÉVENTION DES R.P.S.

Les éléments qui suivent proviennent d'échanges entre les mandaté.es Sgen-CFDT CHSCT et de nos militants et adhérents dans les composantes et services.

Nous faisons le constat depuis plusieurs mois grâce à de nombreuses remontées de la part de nos adhérent.e.s, de tensions en cours, de situations enkystées, du besoin de parole et du peu d'avancées, voire parfois de situations de blocages y compris de la part des structures, et de pressions exercées sur les personnels.

La période de crise sanitaire qui s'installe durablement peut jouer un rôle de révélateur de situations individuelles ou collectives complexes. Ainsi nous souhaitons, en cette début d'année 2022, faire état de situations et développer quelques pistes pour la santé au travail des agents de l'ESR.

Rappelons cette évidence : le travail rend trop souvent malade !

Être mal dans son travail du fait des conditions de travail ou de relations au travail dégradées est un constat **qui doit être diagnostiqué rapidement au risque de mettre la santé des personnes** en danger à court terme, les collectifs en échec ensuite et les établissements en difficulté à plus long terme (perte de compétences, arrêts de travail, interruption de programmes de recherche, éclatement de collectifs, et... agents au bord de la crise de nerf !).

S'intéresser à la prévention des risques psycho-sociaux, c'est nécessairement s'intéresser à l'organisation du travail

Autre question d'importance, directement reliée à la problématique de la gouvernance des établissements et de la structuration même des établissements (en particulier composantes et laboratoires de recherche) : **comment parvenir à lever un obstacle majeur pour s'engager dans de vraies démarches de prévention ?**

Cet obstacle, c'est ainsi que nous l'apprécions, vient d'une interaction directe entre organisation du travail et RPS.

S'intéresser à la prévention des RPS, c'est nécessairement s'intéresser à l'organisation du travail : si une direction refuse d'en parler, toute démarche est réduite à néant.

Ne pas réduire les démarches à de la Qualité de vie au travail ou QVT, très à la mode, qui peut avoir son importance mais qui se rapproche davantage d'un outil Ressources Humaines, et ne constitue pas à elle seule un programme de prévention des RPS.

Ainsi un agent malade du fait d'un relationnel inadapté sera en arrêt de travail, peut-être même validé par la direction des ressources humaines alors que le département de recherche, plus éloigné de ces considérations dénoncera la démarche et mutera l'agent plutôt que d'instruire une formation du collectif sur la communication.

Le Sgen-CFDT vous accompagne. Nous publions quelques situations, elles sont réelles, les témoignages sont réalisés soit par nos militants, soit à partir de signalement au CHSCT.

PRENEZ LA PAROLE !



Dans ce département dirigé par le même enseignant depuis plusieurs années, les collègues maîtres de conférences sont traités par le sobriquet *maître de gonfle* et autres reproches fusent ... (Signalement CHSCT)

Mais aussi, dans cette composante, une collègue est convoquée pour faute grave car un cours qui devait être annulé restait affiché dans ADE Campus,

Mais aussi, pour une collègue, le doyen refusait qu'elle soit accompagnée par un représentant du personnel (Signalement CHSCT),

Mais aussi, une collègue revenant à mi-temps thérapeutique (à la suite d'une longue maladie) se retrouve sans bureau et avec d'autres tâches,

Mais aussi, telle collègue qui craque parce qu'un responsable de master lui demande de réaliser des emplois du temps infaisables avec comme seul argument : « moi, je dois faire ma recherche ».

Mais aussi, cette autre collègue qui ne prend que trois semaines de vacances l'été pour gérer les listes d'attente en master se voit reprocher la prise d'une semaine de vacances fin septembre par un responsable de master qui est parti 6 semaines...

Mais aussi, cette collègue qui sort en pleurant de son entretien professionnel (Signalement CHSCT),

Mais aussi, cette autre collègue, qui gagne 1.100 euros et qui avait ramené des copies chez elle, triées par son fils et son mari le soir et le week-end, parce que tel enseignant refusait de saisir ses notes,

Mais aussi, ces trois collègues biatss qui le 1^{er} mai ou encore tout un week-end vérifiaient les dossiers de candidatures en master,

Mais aussi, cette autre collègue qui reçoit des menaces de poursuites judiciaires alors qu'elle rappelle simplement les règles d'organisations pédagogiques à un professeur d'université (Signalement CHSCT),

Mais aussi, ces collègues maîtres de conférences qui sont pris à partie par courriel et publiquement par un autre collègue (signalement CHSCT),

Mais aussi, ce collègue qui réalise plus de 50 heures de travail hebdomadaire avec dépassement de l'amplitude horaire de 11 heures, reçoit une fin de non recevoir pour un renforcement de son service et de ses missions,

Mais aussi, ces collègues MCF qui se voient exclues des enseignements en master,

Mais aussi, ce collègue enseignant que l'on oblige à démissionner d'une présidence de jury de licence,

Mais aussi Et vous ? Témoignez ! Le Sgen-CFDT vous accompagnera.

Construire une culture commune de la prévention des risques psycho-sociaux

Diagnostiquer les souffrances en utilisant les documents et registres obligatoires, réussir à signaler des situations et à faire fonctionner le devoir d'alerte lorsqu'une situation de travail est manifestement dangereuse pour les personnes, trouver le moyen de libérer la parole, imposer une démarche de qualité, autant de pistes à décliner pour répondre à un enjeu qui reste très présent : **réussir à prévenir les risques psycho-sociaux.**

Il est urgent de disposer d'un Registre santé et sécurité au travail (RSST) dématérialisé et de mieux identifier des procédures d'alerte protégeant les agents.



Faudra-t-il comme à l'Université Sorbonne nouvelle (Paris 3) mettre en place **un Mur des Congédiés ?**

Devant une situation tendue, littéralement enkystée et sans perspective, des militantes et militants de la section Sgen-CFDT ont mis en place un espace d'échange et ont pu recueillir une série impressionnante de témoignages qui ont été traduits en situations de travail portées à la connaissance de toutes et de tous, dans le respect des personnes et de la loi.

D'autres organisations syndicales représentatives ont décidé de participer à cet espace pour former une intersyndicale.

Sans volonté de la part de la direction de l'établissement et devant une situation dégradée en termes de dialogue social et d'écoute, s'est donc affirmé le besoin de sortir les griffes via ce *mur des congédiés* où les agents peuvent s'exprimer.

Cela s'appelle libérer la parole.

Nier les réalités vécues, c'est fragiliser durablement les collectifs de travail et plus généralement notre Université.

LE REGISTRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (RSST)

UN DOCUMENT ACCESSIBLE, CONNU, VISÉ ET EN LIEN AVEC LE CHSCT.

Rappel du cadre réglementaire :

(Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail dans la fonction publique / Article 3-2)

UN DROIT OUVERT POUR CHAQUE AGENT

Le registre SST doit être ouvert, connu (affichage) et accessible dans les services et composantes 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.

Dans certain cas, le fait de signaler à sa hiérarchie ces situations, que ce soit avec le RSST ou par d'autres moyens, constitue une obligation si elles portent atteintes au bon fonctionnement du service public.

Il peut, et parfois doit, signaler notamment toutes les atteintes à sa santé et à ses conditions de travail ressenties pour lui même ou d'autres personnels dans le cadre de son travail (risques matériels, risques psychosociaux (RPS) : harcèlement, stress, tensions, épuisement professionnel, agressions physiques ou verbales quelles que soient leurs origines -parents, élèves, collègues, hiérarchie -, ambiances de travail - température, luminosité, bruit...

MAIS VOUS POUVEZ AUSSI SAISIR LE SGEN-CFDT

Parce que parler de sa souffrance au travail, des pressions ou propos désobligeants n'est pas toujours aussi simple que cela, les militantes et militants du Sgen-CFDT mettent à disposition un espace de signalement et d'écoute sur le site académique du Sgen-CFDT. Si les données récoltées seront confidentielles, les signalement anonymes ne pourront être traités.

