

Observatoire fédéral des conditions de travail

FERC CGT OFCT



Ses sentinelles du travail

SEPTEMBRE 2012

Témoignages

« Pour ceux qui ont choisi la manière dont ils gagneraient leur vie, il y a souvent un grand décalage entre ce qu'ils imaginaient sur leur profession et la réalité du terrain. Encore plus grand est le fossé pour ceux qui ont dû accepter un travail sans possibilité de choix.

Avoir une activité professionnelle nécessite une bonne santé mentale et physique. Nous passons la majeure partie de notre vie au travail, à répondre à des exigences qui ne sont pas forcément les nôtres en échange d'un salaire ; alors, comment faire pour que ce travail ne devienne pas nocif pour nous même ? »

En ce qui me concerne, je ne vois qu'une seule réponse à cette question : il faut s'intéresser aux conditions même du travail par sa qualité et sa quantité, ne plus le subir, être un acteur et intervenir pour qu'il s'améliore, qu'il soit plus agréable à exécuter même, si a priori, les enjeux s'avèrent difficiles. Pour y parvenir, il faut donc regarder de près ses critères de fonctionnement, tant sur le plan matériel qu'humain et savoir alerter lorsque les conditions ne sont pas conformes aux lois et aux règlements qui régissent le travail. Si les lois n'existent pas, il faut se battre pour changer le travail et faire exister de nouveaux droits.

Ce travail d'alerte m'intéresse, j'ai déjà eu à l'exercer dans le cadre du CHSCT par le passé, et même encore auparavant, lorsque je travaillais dans le « privé ». Pour moi, c'est un grand honneur de faire valoir nos droits auprès d'autres travailleurs pour un travail digne où la part humaine est respectée. » *Vinca Hyolle- BNF*

« Il est très important pour moi d'être cette sentinelle du travail au sein de mon établissement et du syndicat. Les questions de santé et de travail ne sont pas encore suffisamment mises en avant et avec ce que j'ai vécu cette année (une agression sexuelle de la part de mon supérieur hiérarchique), je comprends d'autant mieux les réactions de mes propres camarades et collègues de travail. Il est vital de porter ces questions au plus large et de sortir du cadre du travail. Etre aussi un relais pour les autres et surtout ANTICIPER pour d'autre fois et d'autres circonstances. J'ai pu aussi remarquer que les personnels ne connaissaient pas leurs droits en la matière (moi la première au départ) et ils se trouvent démunis face à une situation qui les dépasse. Relayer donc ces informations et aller plus loin lors de publications futures, oui. » *Dominique BREE, enseignante, Ardennes.*

« Pourquoi cette fonction me paraît essentielle ?

J'accepte d'être « sentinelle du travail » parce que je suis lasse des injustices répétées que j'ai pu observer dans le cadre de mon travail ou que l'on m'a rapportées lors d'échange entre collègues.

Ce sont au départ des situations qui peuvent paraître insignifiantes ou sans importance, un chef qui demande à un(e) employé(e) quand est-ce qu'il (elle) prend sa retraite, si c'est répété à chaque entretien, ça en devient gênant voire offensant et lourd de sens, difficile à vivre pour celui ou celle qui le reçoit.

Un collègue que l'on convoque en lui disant de ne pas s'inquiéter, un détail à régler, et qui dans le bureau du chef reçoit des remontrances en bonne et due forme sur la qualité de son travail, son comportement et sa manière d'agir alors qu'il ne s'y attendait pas du tout, c'est violent, traumatisant même.

Un collègue qui se fait insulter par un autre collègue, cela peut arriver mais c'est tout aussi inadmissible.

Ces « petites histoires » individuelles délitent les rapports entre les gens et font s'enfoncer les personnes dans la solitude et l'isolement, rendant chaque jour plus difficile leur travail.

J'aspire à la tranquillité d'esprit au travail, aux relations saines et humaines entre les gens. C'est pourquoi, signaler et dénoncer les dysfonctionnements me semble nécessaire pour enfin changer les esprits.

J'espère que les gens feront confiance à cette fonction, et puisque le travail ne met pas réellement à disposition des salariés l'écoute nécessaire pour qu'ils aillent mieux, il serait souhaitable que cet ensemble serve de relais pour rétablir le dialogue, informer les personnels de leurs droits et redonner des conditions de travail saines.

Valérie TALLIO PERIO- Enseignante, Morbihan



La FERC CGT OFCT crée son réseau de « sentinelles du travail »

Pourquoi des sentinelles du travail ?

- ⇒ Pour lever le voile sur les pires situations au travail, les pires atteintes à la santé
- ⇒ Pour entendre la parole des travailleurs, lui redonner un statut, comme comprendre le silence sur le travail
- ⇒ Pour porter un coup d'arrêt à l'indifférence, au déni, à la banalisation, à la violation des droits des travailleurs
- ⇒ Pour épingler, rendre public les pires pratiques de certains employeurs
- ⇒ Pour reprendre la main sur le travail, le transformer ...

Afin de regagner le respect de l'intégrité physique et mentale, celui de la dignité, des droits humains fondamentaux.... du bien-être au travail...

Alors recensons, alertons, agissons !



Statut fédéral de la sentinelle du travail

Qu'est-ce qu'une sentinelle du travail ?

C'est un **veilleur**, un **lanceur d'alerte**. C'est un salarié, actif ou retraité qui signale un danger, une anomalie grave, une infraction, un délit.

La sentinelle porte un regard particulier et constant sur l'exercice du travail et ses conséquences sur la santé des travailleurs, actifs et retraités, du public, des usagers.

Elle va porter à connaissance une situation de travail critique, des éléments jugés alarmants, particulièrement pathogènes.

C'est le **référént** de la FERC CGT OFCT en territoire.

Une alerte sur quoi ?

- ☞ Des conditions de travail ou de l'environnement du travail extrêmement dégradées, voire dangereuses
- ☞ Des infractions graves à l'obligation de santé et de sécurité au travail
- ☞ Des situations de stress, de violences, de harcèlement, de discriminations
- ☞ Des mises en danger de la vie d'autrui
- ☞ Des déclenchements de droit de retrait et droit d'alerte
- ☞ Des indicateurs alarmants : beaucoup de plaintes, d'absentéisme, d'arrêts maladies etc.
- ☞ Toutes les atteintes à la santé, survenues à partir de la cessation d'activité.

Comment alerter ?

Par la fiche d'alerte de l'OFCT
(celle-ci est confidentielle à fin de protection de la sentinelle).

Qui alerter ?

C'est l'Observatoire fédéral de la FERC CGT qui est alerté, à l'adresse suivante :

alerte.ofct@ferc.cgt.fr

C'est son collectif « Travail santé » qui va faire des propositions de démarche et d'action pour faire cesser la situation dénoncée.

Je veux être sentinelle de la FERC CGT OFCT

Nom, Prénom :

Lieu de travail :

Adresse personnelle :

Je suis syndiqué/e : Oui ☐ Non ☐

Syndicat :

J'ai été désigné/e par mon syndicat : Oui ☐ Non ☐

Commentaire :

Tel portable :

Adresse mail :

Je souhaite suivre la formation « sentinelle du travail » Oui ☐ Non ☐

Signature :

A retourner à : FERC CGT OFCT

CASE 544 - 93515 Montreuil cedex

alerte.ofct@ferc.cgt.fr

Bulletin d'alerte FERC CGT OFCT

1 - Sentinelle du travail

Nom, Prénom :

Mail :

@

Tel :

2 - Périmètre de l'alerte

Nom de l'entreprise/établissement :

Lieu de travail :

Adresse :

Etablissement public ☐ privé ☐ Autre

Entreprise de sous-traitance ☐

Effectif des personnels de l'établissement :

Service concerné :

Effectif du service concerné :

Présence d'un CHSCT : Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas ☐

Autre information jugée utile :

Nombre de personnels touchés par le problème :.....

Hommes ☐ Femmes ☐ Jeunes ☐ Personnels de 50 ans et plus ☐ Retraité ☐

Personnels de droit privé ☐ Personnels de droit public ☐

Stagiaire ☐ Apprenti ☐ Etudiant salarié ☐ Autre :

CDI ☐ CDD ☐ Intérim ☐ Contrat de mission ☐ Autre : ...

Temps plein ☐ Temps partiel ☐

Titulaire ☐ Contractuel de droit public ☐ Contractuel de droit privé ☐ Vacataire ☐

3 - Objet de l'alerte

Atteinte grave à la santé ☐ Atteinte grave à la sécurité ☐ Harcèlement ☐

Discrimination ☐ Mise en danger de la vie d'autrui ☐

Défaillance des moyens de protection ☐ Agression ☐

Climat de violence ☐ Licenciement pour inaptitude ☐ Maladie professionnelle ☐

Accident du travail ☐ Maltraitance organisationnelle ☐ Dépression ☐

Suicide ☐ Management par la terreur ☐ Accident ou maladie du travail non reconnu ☐

4 - Explication du problème :

5 - Quelle intervention du syndicat, quelle démarche envisagée ?

6 - Sur quels points l'aide de l'OFCT est-elle attendue ?

Protection de la sentinelle du travail

C'est celle qui est due à tout travailleur. Se syndiquer, c'est déjà se protéger.
Le règlement du problème ne peut venir que d'une action collective et non pas individuelle : il ne faut jamais se mettre en danger vis-à-vis de l'employeur.

Droit civil

Dans un établissement, une entreprise, tout salarié peut être poursuivi pour non assistance à personne en danger dès lors qu'il a constaté un danger et ne l'a pas signalé.

Droit social

Aucun travailleur ne peut faire l'objet de harcèlement, de discrimination, de sanction dès lors qu'il a signalé un danger, une anomalie grave.

Les travailleurs qui relèvent d'un mandat de représentant du personnel sont protégés par le code du travail et les lois de 1982.

Tout travailleur a le devoir et donc peut se retirer immédiatement de son poste de travail, dès lors qu'il a constaté un danger grave et imminent pour sa santé, sa vie.

Articles de référence de droit privé faisant socle du droit public

Article L. 1132-3¹⁷ - Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1¹⁸ et L. 1132-2¹⁹ ou pour les avoir relatés.

Article L. 1153-3²¹ - Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Article L. 1152-2²⁴ - Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Article L. 1152-3²⁵ - Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1²⁶ et L. 1152-2²⁴, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Article L. 2281-3²⁷ - Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement (droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail).

Article L. 4131-3²⁸ - Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

Article R. 4624-18²⁹ - Tout salarié bénéficie d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction.

Référence droit public

Loi n° 83-634 du 13 juillet portant droits et obligations des fonctionnaires

Article 178 de la loi du 17.1.2002 (harcèlement)

Loi n°82-1097 du 23 décembre 1982, directive CEE n°89-391 du 12 juin 1989 (droit de retrait)

Décret 2011-774 (travail Santé) - Art 6 de la loi du 13 juillet 1983 (discrimination).

Formation fédérale des sentinelles du travail

Ce stage s'adresse à tous les syndiqués/es qui souhaitent devenir sentinelle du travail.

Je constate des situations de travail qui me semblent anormales, dangereuses : qu'est-ce que je peux faire ?

La sentinelle est tout travailleur qui va porter un regard particulier et constant sur l'exercice du travail et ses conséquences sur la santé des travailleurs, du public, des usagers.

Objectif

- Donner de 1ers outils de compréhension, et d'analyse des risques générés par l'organisation et les conditions de travail.
- Connaître les points d'appui en termes de droit et d'acteurs.
- Etre un acteur de la transformation du travail impliqué dans l'action collective et organisée.

Contenu de stage

- 1) Les **attentes**, la **conception** du rôle de sentinelle du travail

Notions : statut à la parole des travailleurs, démarche individuelle, syndicale, collective.

- 2) **comprendre** les **situations de travail** : travail par groupe.

Notions : lien travail santé environnement, typologie des risques.

- 3) **Analyser** un **poste de travail** : quelle posture du corps, quels gestes, quel environnement ? quels risques ?

Notions : conditions de travail, organisation du travail, employeur, travailleur, travail, santé, risques professionnels, danger, retrait, alerte.

- 4) **Comprendre** et **faire vivre** les **droits** des travailleurs, **analyser** des situations.

Notions : devoir de protection, pouvoir de direction, principe de précaution, droits de l'homme, collectif de travail, prévention, travail réel-travail prescrit, ergonomie, déni, impunité, individualisme, absentéisme, être en cause, être la cause.

Réunions de l'OFCT 2013

Jeudi 10 janvier

Thématique : l'évaluation professionnelle

Jeudi 13 juin Thématique : le télétravail