



LE CHSCT

Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail

**Un bon outil pour lutter
contre les Risques Psycho-Sociaux (RPS),**

pour l'hygiène, la sécurité, et l'amélioration des conditions de travail



L'URMITE, UN CAS D'ECOLE

Altercations verbales violentes, propos méprisants, humiliations, perte de sens, burn-out ou bore-out, les cas de souffrance au travail sont multiples. Comment les dénoncer ? Comment faire changer les choses ?

HCERES, la grande sourde :

Dans le cas de l'Unité de recherche URMITE, dirigée par D. Raoult, à trois reprises les comités d'audit de l'AERES et de l'HCERES (*Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur*) ont entendu les personnels ITA se plaindre de leurs conditions de travail. Non seulement cela n'a été suivi d'aucun effet, mais les rapports de visite n'ont pas relayé un seul mot de la souffrance des personnels.

Les représentant-e-s syndicaux écarté-e-s des visites de l'HCERES :

Il faut dire que la direction de l'HCERES, dans la plupart des cas, écarte de ses comités de visite les représentant-e-s syndicaux ITA du CNRS et de l'INSERM, sans doute trop expérimenté-e-s et organisé-e-s.

Mais, en janvier 2017, date de la dernière visite de l'URMITE par l'HCERES, les représentant-e-s syndicaux évincé-e-s ont pris l'initiative de s'adresser individuellement, par courriel, aux personnels ITA de l'URMITE, afin qu'ils/elles témoignent de leurs conditions de travail.

Ces témoignages ont alerté la CGT et entraîné sa réaction devant la gravité des faits dénoncés.

Nécessité d'un moyen d'alerte anonyme :

Interpelés par la CGT sur la gravité des faits, les responsables des tutelles ont dit n'être au courant de rien et n'avoir été alertés sur ce sujet par aucun personnel.

Est-ce surprenant ? Chacun-e ne craint-il/elle pas qu'en alertant sa tutelle, cela entraîne la mise au courant du responsable de l'unité et de possibles représailles ?

En mettant en place, comme cela se fait dans d'autres pays, des moyens d'alerte totalement anonymes, cette crainte disparaîtrait. Si cela entraîne un faible pourcentage de dénonciations fantaisistes, cela permet d'intervenir rapidement sur des problèmes graves.

Alerter les CHSCT :

Devant la gravité des faits, la CGT a proposé aux personnels de rédiger un courrier aux CHSCT, pour dénoncer la situation et demander de l'aide. La CGT a ensuite agi auprès des tutelles et du ministère pour qu'une visite des CHSCT soit rapidement organisée. Cette visite fut obtenue dans un temps record. Elle a permis de mettre en évidence des dysfonctionnements graves et indignes d'une unité de recherche qui se veut de pointe. (*Voir le résumé ci-après*).

N'hésitez pas à contacter la CGT pour vous faire aider :

Université d'Aix-Marseille : syndicat-cgt-bureau@univ-amu.fr

CNRS, INSERM, IRD : sntrs-cgt.provence@dr12.cnrs.fr

AP-HM : cgttimone@ap-hm.fr

Ce que les CHSCT ont révélé

suite à la visite de l'URMITE en date du 7 juillet 2017

Hygiène et sécurité

Blouses :

- Les étudiants non rattachés à l'AP-HM doivent se procurer leur blouse eux-mêmes et la laver chez eux ou dans des laveries publiques, alors qu'ils travaillent sur des agents pathogènes.
- Le port de la blouse est autorisé dans les pièces de détente et restauration.

Manipulations :

- Des agents biologiques pathogènes de classe 2 sont manipulés dans des locaux non conformes.
- Des substances toxiques, cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction sont manipulées, en absence de sorbonne, sous des hottes chimiques mobiles équipées de filtres non réglementaires pour ces produits.
- Des hottes chimiques ont des filtres périmés, datant de 2009.
- Des hottes en fonctionnement ont leur plexiglas fissuré.
- Des cultures de cellules, normalement faites en L2, sont réalisées dans des laboratoires banalisés.
- Des produits sanguins de statut sanitaire inconnu sont manipulés dans des laboratoires banalisés.
- Les fiches individuelles d'expositions à des agents chimiques dangereux ne sont pas remplies.

Locaux :

- Un local à déchets chimiques a été aménagé dans une pièce aveugle, sans lumière, sans ventilation, sans signalétique, sans bac de rétention, sans équipement de protection individuel à disposition.
- Le local EAS (Espace d'Attente Sécurisé), destiné à accueillir les personnes à mobilité réduite en cas de besoin, est occupé par 4 bureaux et ne permet plus à une personne en fauteuil roulant d'y pénétrer.

Conditions de travail

Horaires et amplitude de travail :

- Beaucoup d'étudiants sont contraints de travailler en dehors des heures d'ouverture « classiques », le soir, la nuit et les week-ends.
- Cas d'impossibilité de prendre des congés.

Locaux :

- Un Ingénieur de Recherche n'a plus ni laboratoire, ni paillasse en propre.
- Les personnels n'ont d'autre moyen d'être joints que par leur téléphone personnel.
- Entassement des bureaux dans les open-spaces pour ingénieurs et étudiants.
- 60 places assises non équipées d'ordinateurs, d'imprimantes ou de téléphones, pour un effectif total de plus de 200 étudiants.

Communication et formation :

- Les personnels se plaignent d'un manque d'information et de difficultés d'accès à des formations.

Rapports hiérarchiques :

- Manque d'autonomie, de reconnaissance, sentiment d'être de simples exécutants, perte de sens.
- Modification des missions et du poste sans concertation et sans tenir compte des compétences.
- Pas d'implication dans les aspects décisionnels, pas de représentants élus pour les ITA/BIATSS, pas de conseil de laboratoire ni de possibilité d'expression collective et de débat.
- Problèmes de présence des IT sur les publications scientifiques.
- Méthode de management répétitive et sans explication; incompréhensible et donc perturbante pour le personnel.
- Traitement différencié des agents en fonction du corps d'appartenance, aboutissant à un sentiment d'iniquité, voire d'injustice procédurale.

Comportements anormaux

Moraux :

Agressions verbales, vécues ou en qualité de témoin. Peur dans le travail et contact avec la souffrance d'autres collègues.

Utilisation de propos méprisants, humiliants ou dénigrants, à l'égard des personnes ou de leur travail

Sexuels :

Un cas de harcèlement sexuel a été géré en interne, en séparant les personnes concernées, sans que le directeur de l'unité en informe les tutelles.