

Droit d'alerte

30 septembre 2019

Attendu que :

Le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1948 dispose que :

- La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme.
- Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.
- Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.
- Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.
- [la Nation] garantit à tous la protection de la santé.

La directive UE 89/391 du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail dispose que :

- L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects du travail.

L'article L1152-1 du Code du Travail dispose que :

- Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Disposition transposée dans la Fonction publique par l'article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique définit très précisément la situation des représentant·es syndicaux, notamment en matière de droits syndicaux (articles 13, 15 et 16 du décret). Étant réaffirmé ici que l'activité syndicale fait partie intégrante de l'activité professionnelle

Le syndicat CGT de l'Université Toulouse Jean Jaurès dépose un droit d'alerte pour

- Contestation des droits syndicaux et pratique d'entrave à l'exercice du droit syndical pour plusieurs syndiqué·es.
- Non prise en compte des droits syndicaux pour la diminution d'autant de la charge de travail pour les personnels élus, mandatés ou disposant de décharges d'activité de service.
- Non prise en compte des activités syndicales dans l'organisation du travail dans les services et lors des entretiens professionnels individuels.
- Décisions à caractère discriminatoire dans la gestion de carrière de syndiqué·es.
- Sanctions arbitraires à l'égard de syndiqué·es.
- Pressions hiérarchiques destinées à mettre les syndiqué·es en difficulté dans leur travail en vue de leur départ de services et leur déplacement.
- Construction de dossiers à charge à l'encontre de syndiqué·es.

Ces pratiques ayant, entre autres conséquences, de porter atteinte à la dignité ainsi qu'à la santé physique et psychique des personnels concernés.