



Ni chasse aux sorcières, ni discrimination, mais respect de l'égalité de traitement !

Toulouse, le 9 octobre 2019

Plusieurs syndiqué·es de la CGT étant mis·es en difficultés dans leur travail, le syndicat CGT de l'UT2J a déposé, ce 30 septembre 2019, le **droit d'alerte** suivant :

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.

Ce droit d'alerte a été examiné lors de la séance du CHSCT du 5 octobre 2019. Dès l'ouverture des discussions, deux organisations syndicales se sont déclarées en accord avec ce droit d'alerte et s'y sont associées.

Au cours de la discussion qui a suivi, **le président du CHSCT a refusé que le droit d'alerte soit examiné, niant la situation que nous dénonçons** au seul prétexte qu'il se portait garant du respect des droits syndicaux. Il concluait en constatant qu'il était en **désaccord** avec le CHSCT. Ce dont le CHSCT a pris acte. **L'inspection du Travail va donc être saisie.**

Parallèlement, trois organisations syndicales viennent d'adresser ce jour un courrier à la présidente de l'université pour dénoncer des **pratiques relevant du favoritisme syndical.**

La CGT-UT2J réaffirme ici son attachement au principe d'égalité de traitement des agents de la Fonction publique et aux règles de fonctionnement de la CPE qu'elle a négociées telles qu'elles étaient précisées par la circulaire du 28 janvier 2014 du président Minovez (extrait) :

La note de service (n° 2013-173 du 14-11-2013 MEN – DGRH C2-E) relative à la carrière et à la mobilité des personnels BIATSS précise également :

« Les promotions (avancement de grade et accès à un corps supérieur) doivent valoriser l'engagement et la valeur professionnelle. Elles permettent généralement à un agent d'accéder à des fonctions d'un niveau supérieur, de faire correspondre, dans l'intérêt du service et de l'agent, le potentiel de chacun au niveau de fonctions exercées. »

Il s'agit d'apprécier ou d'examiner :

1. Le parcours professionnel de l'agent :

Les activités actuelles de l'agent et l'étendue de ses missions et responsabilités, la contribution de l'agent à l'activité du service, laboratoire ou toute autre structure, l'aptitude de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue.

2. L'ancienneté :

À valeur professionnelle égale, l'ancienneté d'une part dans la fonction publique et d'autre part dans le corps départagera les agents.

3. Les modalités d'accès au corps ou au grade :

La priorité sera donnée à l'agent qui n'a jamais obtenu de promotion sur tableau d'avancement ou sur liste d'aptitude.

4. La formation :

Seront appréciées les formations suivies pour l'amélioration ou l'acquisition de compétences.

5. L'effet mémoire :

Il sera gardé, pour les dossiers classés en première position, pendant deux ans tant pour la liste d'aptitude que pour le tableau d'avancement.

Les agents pourront être proposés à la fois au tableau d'avancement et sur liste d'aptitude sous réserve de ne pas avoir obtenu de promotion au grade ou au corps durant les deux années précédentes.

Les principes de cet accord, mis en œuvre depuis 2014 et toujours en vigueur, sont désormais ignorés et transgressés par la nouvelle équipe présidentielle pour **sanctionner les un-es d'un côté et promouvoir les proches de l'autre.**

C'est pourquoi, en lien avec le droit d'alerte qu'elle vient de déposer, parce qu'elle conteste les pratiques actuelles du président du CHSCT et de la CPE qui s'est enfermé dans le refus de toute critique et de tout dialogue pour rechercher les modalités d'un fonctionnement fondé sur l'égalité de traitement de tous les agents, parce qu'elle refuse que s'installe comme principe de direction le traitement différencié des personnels selon leur appartenance syndicale et que le favoritisme syndical constitue l'autre versant des pratiques de discrimination syndicale, **le syndicat CGT de l'UT2J s'associe à la démarche des trois organisations syndicales qui ont déclaré ne plus pouvoir siéger au Comité technique de l'établissement dans ces conditions et fera de même.**