

Droit d'alerte

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.

L'article L1132-1 du Code du Travail dispose que :

- Aucune personne, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de ses opinions politiques ou de ses activités syndicales.

L'article L2141-5 du Code du Travail dispose que :

- Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de conduite ou répartition du travail et de mesures de discipline.

L'article L225-1 du Code pénal précise que :

- Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leurs opinions politiques ou de leurs activités syndicales.

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.

Compte tenu du :

- Droit d'alerte déposé par le syndicat CGT de l'Université Toulouse Jean Jaurès le 30 septembre 2019 relatif au non respect des droits syndicaux dans l'établissement.
- Signalement dans le registre SST n° 11 de l'UFR SES auquel ont procédé plusieurs personnels victimes d'un fichage à caractère politique et syndical et de mesures de restriction ou de la désactivation de leur clé Salto lors de la reprise d'activité fin mai 2018 après le mouvement de protestation contre le projet de fusion des établissements toulousains d'enseignement supérieur et de recherche, alors que l'établissement était dirigé par l'administrateur provisoire nommé par le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

La CGT dépose un droit d'alerte pour :

- Constitution de listes de personnels liées à leur activité syndicale ou à leurs prises de position publiques sur la gestion et la politique menée par l'établissement.
- Utilisation de ces listes dans le but d'une discrimination à caractère politique ou syndical.
- Pratiques d'entrave à la liberté d'expression.
- Pratiques d'entraves à l'activité syndicale.
- Pratiques d'entrave à la liberté de circulation dans l'établissement avec restriction des accès au lieu de travail par l'usage du dispositif de gestion numérique des accès.
- Atteinte à la sécurité et la santé des personnels qui ont été soumis à ces pratiques d'entrave et de discrimination.

Tout au long de la période qui a suivi, ces pratiques illégales ont eu pour effet d'instaurer dans l'établissement un environnement de travail au sein duquel les personnels ont été fortement exposés à des risques psychosociaux avec pour conséquences :

- un climat délétère de suspicion entraînant des conflits entre les personnels,
- le développement de pratiques pouvant relever du harcèlement moral,
- des arrêts maladie liés à des conditions de travail et des relations dans le travail pathogènes.

Cette situation s'est particulièrement aggravée depuis que les personnels savent désormais qu'ils ont fait l'objet d'un fichage à caractère politique et syndical, notamment lorsqu'ils sont :

- contraints de travailler avec un ou une collègue qui s'est livré ou a accepté de se livrer à ces pratiques illégales de fichage ;
- contraints de travailler avec des collègues dont ils ne savent pas s'ils ont eu de telles pratiques alors qu'ils savent aujourd'hui que les dysfonctionnements auxquels ils ont été confrontés sont le résultat d'une discrimination délibérée.

Situations toutes contraires aux obligations faites aux chefs d'établissements d'enseignement supérieur en matière de prévention des risques professionnels et tout particulièrement celle selon laquelle ils ont obligation de « *planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel tels qu'ils sont définis aux articles L 1152-1 et L 1153-1 du Code du Travail.* »

Droit d'alerte
déposé par les élu·es et mandatés CGT
le 20 janvier 2020