

COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

union fédérale
des syndicats
de l'État

la
cgt

#jevotecgt
le 6 décembre

SUPPRIMER LES CHSCT, C'EST METTRE EN DANGER NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

Le gouvernement envisage de supprimer les CHSCT dans la Fonction publique soit en les fusionnant avec les comités techniques (CT), soit en en faisant une formation spécialisée du CT. Il s'agit de dupliquer les ordonnances Macron qui font disparaître les CHSCT dans le secteur privé et diminuent drastiquement le nombre de représentants du personnel. L'objectif est clair, alors que les conditions de travail se dégradent dans tous les secteurs avec son lot de drame: il s'agit de supprimer ou d'affaiblir tous les acteurs de la prévention, le CHSCT, la médecine du travail, l'inspection du travail pour tenter de rendre moins visibles les dégâts de l'organisation du travail sur la santé.

Pour la Fonction publique, L'argument officiel est qu'un « chevauchement des compétences » entre CT et CHSCT serait « trop souvent une source de complexité et d'insécurité juridique ». Cet argument revient sur l'origine des CHSCT et la nécessité d'avoir une instance dédiée aux conditions de travail consultée en amont du CT sur les incidences des projets de l'administration sur la santé des agents et leurs conditions de travail. Les deux instances sont complémentaires: l'avis du CHSCT permet une vision concentrée sur les conditions de travail, alors que le CT se prononce au final sur tous les aspects du projet. Supprimer la double consultation revient à minimi-



>> Il s'agit de supprimer
ou d'affaiblir tous les
acteurs de la prévention,
le CHSCT, la médecine
du travail, l'inspection
du travail pour tenter de
rendre moins visibles les
dégâts de l'organisation
du travail sur la santé.

ser l'importance des problématiques de santé par rapport aux autres enjeux d'un projet.

En réalité, les CHSCT gênent notamment par le biais du droit d'enquête pour accident de service et maladie professionnelle ou encore de l'alerte pour danger grave et imminent! En effet, le CHSCT est l'instance la plus proche du travail réel. Le supprimer c'est vouloir déconnecter une partie du corps militant du travail. Mais pour le gouvernement, le CHSCT est un obstacle, il renvoie constamment nos gouvernants à l'inadéquation du travail prescrit face à la réalité du travail, à l'absurdité des organisations du travail et des politiques menées. Actuellement, nombreux sont les présidents de CHSCT à tout faire pour rendre l'instance inaudible et à entraver son fonctionnement.

En prévoyant de donner compétence en matière de santé sécurité au travail à des organismes cumulant les missions du CT et du CHSCT, le gouvernement veut noyer ces futures instances sous une masse de sujets à traiter et les déconnecter du travail réel. Elles perdraient de fait leur utilité et donc toute possibilité d'agir pour l'amélioration des conditions de travail de nos collègues. Sans compter que le nombre de représentants du personnel est programmé à la baisse ainsi que le nombre d'instances sur le territoire. ♦

UNE SITUATION EXTRÊMEMENT INQUIÉTANTE

Actuellement, tous les agents sont touchés par une dégradation quasi générale des conditions de travail.

Le constat fait par les mandats CHSCT, les médecins de prévention et les inspecteurs santé et sécurité au travail est assez inquiétant :

→ L'intensification du travail avec dans certaines structures un nombre important de postes vacants et le non-remplacement des personnels en arrêt maladie sont facteurs d'épuisement qui contribue à majorer l'absentéisme. Les sous-effectifs combinés à l'absentéisme sont source d'épuisement professionnel et de stress. Ce processus d'intensification modifie la nature du travail et entraîne des contradictions au sein des organisations (conflits de valeur), génératrices de tensions au sein des collectifs de travail ;

→ De plus en plus de collectifs de travail en grande difficulté du fait de l'absence de temps et d'espaces pour débattre du travail ;

→ Des modifications importantes de l'environnement professionnel qui peuvent créer des facteurs déstabilisants pour les agents comme pour leur encadrement ;

→ Augmentation des aménagements de poste de travail consécutifs à certaines pathologies pour notamment le personnel travaillant la nuit déséquilibrant les équipes et créant une charge de travail supplémentaire pour les autres agents ;

→ Des problèmes de management à tous les niveaux de la hiérarchie (manque de formation) : pilotage par objectif quantitatif, échanges insuffisants,

manque de communication, peu voire pas de débat autour du travail, pas d'espace de régulation ;

→ Manque de reconnaissance du travail accompli et surtout du travail réel (avec un écart de plus en plus grand entre travail prescrit et travail réel) pour lequel les agents déploient beaucoup d'énergie ;

→ Absence de soutien, créatrice de souffrance, de démotivation et de perte de confiance ;

→ Certaines réorganisations des postes et conditions de travail mal anticipées, peu explicitées générant insécurité et stress ;

→ Rythmes de travail délétères dans certaines administrations, très inadaptés aux rythmes chrono biologiques, créateurs de dette de sommeil pouvant occasionner des accidents de trajet par somnolence et retentissement sur la santé au long cours.

Ce n'est évidemment pas sans conséquences pour nos conditions de travail :

→ Sur la santé : syndromes anxio-dépressifs, des conduites addictives, des troubles cardiovasculaires, des troubles musculosquelettiques (TMS), des « pétagés de plombs » de plus en plus nombreux... sans compter, malheureusement, les suicides et tentatives.

→ Sur le collectif de travail : difficultés dans la cohésion des équipes, individualité, problèmes relationnels, actes de violence,

→ Sur le travail : turnover important dans certains services (indicateur de santé au travail qui doit alerter l'encadrement), augmentation des demandes de mutation, travail en mode dégradé. ♦

QUEL EST LE RÔLE DU CHSCT AUJOURD'HUI ?

Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Principalement composé des représentants du personnel, le CHSCT dispose d'un certain nombre de moyens pour mener à bien sa mission (informations, enquêtes, visites, recours à un expert...).

Les représentants du personnel qui siègent en CHSCT sont mandatés pour exercer leurs missions. Ils sont le relais des personnels en CHSCT et utilisent les autorisations d'absence syndicales qui leur sont allouées pour visiter les agents et les sites. En CHSCT ils examinent les mentions portées par les agents dans le registre santé et sécurité au travail, différents rapports annuels (médecine, inspection santé sécurité au travail etc.), se prononcent sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et donnent un avis sur toutes réorganisations significatives du travail (nouveau logiciel, travaux, déménagements, etc.).

Rappel de l'histoire des CHSCT

Supprimer les CHSCT cela revient à faire un grand bond en arrière dans le temps. Rappelons qu'en 1890 avaient été créés les délégués mineurs, puis les comités de sécurité en 1911 auxquels avaient succédé en 1947 les CHS devenus CHSCT en 1982.

Dans la Fonction publique les CHS, n'ont été créés qu'en 1982 (35 ans après le privé) avant d'être transformés en CHSCT en 2011 (29 ans après le privé) sur transposition d'une directive européenne.

C'est un recul sans précédent pour nos conditions de travail qui s'annonce ! ♦

**ÉLECTION
FONCTION
PUBLIQUE**

Le 06
décembre
2018





CONSTAT / REVENDEICATION SUR LES ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES:



Grâce à l'action de la CGT, la **présomption d'imputabilité** concernant les accidents de service et les maladies professionnelles, s'ils se sont déclenchés pendant le service, est désormais applicable depuis début 2017. Pourtant, en pratique, c'est toujours le parcours du combattant dans certaines situations où l'administration renvoie par principe sur les médecins dits « experts » puis à la commission de réforme.

Nous continuons à revendiquer:

- ✓ L'agent doit conserver l'intégralité de son traitement et de ses primes lors de son arrêt;
- ✓ L'avancement de l'agent ne doit pas être freiné dans le déroulement de sa carrière par son accident de service et/ou sa maladie professionnelle;
- ✓ L'agent doit bénéficier obligatoirement d'une visite de reprise par un médecin de prévention;
- ✓ L'agent ne doit reprendre son travail que si le risque professionnel ayant entraîné son arrêt a disparu;
- ✓ Poursuite de la carrière avec, le cas échéant, maintien du service actif.

Les instances médicales:

- ✓ Pour rappel, tout accident de service ou de travail doit être communiqué au médecin de prévention et au CHSCT pour qu'ils puissent jouer leurs rôles;
- ✓ Le lien entre le CHSCT et les instances médicales (commission de réforme et comité médical) est fondamental. Les avis qu'elles émettent ont des conséquences directes sur la carrière des agents;
- ✓ Les instances médicales font aussi l'objet d'une proposition de fusion où les représentants du personnel qui siègent en commission de réforme ne seraient plus présents. Ainsi, il n'y aurait plus de lien avec le CHSCT. Les pathologies demandant un suivi particulier ou la mise en place d'alertes sur les collectifs de travail ne seraient plus possible.

#jevotecgt
le 6 décembre

POURQUOI LES CHSCT SONT IMPORTANTS POUR NOTRE AVENIR

Le projet gouvernemental CAP 22 aura un impact sur la santé et les conditions de travail des agents qu'il s'agisse du plan de suppression de 120000 postes ou les différentes réorganisations dues aux transferts d'activité, privatisations ou dématérialisations.

Le projet d'élargissement du recrutement des contractuels va conduire à une précarisation des travailleurs.

Ce contexte de destruction de la fonction publique renforce l'importance du maintien des CHSCT et de la défense de nos revendications. ♦

#jevotecgt
le 6 décembre

NOS REVENDICATIONS

POUR LES CHSCT

A contrario de ce que veut le gouvernement, il faut renforcer les CHSCT pour qu'ils puissent mener leur action de prévention auprès des agents et jouer pleinement leur rôle. Cela passe par des moyens en formation et en temps donnés aux mandatés :

- Des CHSCT doivent être créés dans tous les établissements et services d'au moins 50 salariés;
- Chaque organisation syndicale présente au comité technique doit l'être au CHSCT de périmètre équivalent;
- Le CHSCT doit pouvoir décider et valider une expertise effectuée par un expert agréé
- De même, comme dans le privé, l'expertise doit s'imposer à l'employeur;
- Les mandatés CHSCT doivent avoir obligatoirement 5 jours de formation dès les 3 premiers mois de leur mandat puis deux jours chaque année par l'organisme de leur choix avec la prise en charge des frais.
- Le délit d'entrave doit être reconnu et instauré;
- La création de CHSCT de site ne doit pas se substituer aux CHSCT des établissements;
- Les mandatés CHSCT, titulaires et suppléants, doivent bénéficier d'heures de délégation. Ces heures doivent être majorées de 50 % pour les secrétaires du CHSCT;
- Les droits supplémentaires des mandatés CHSCT présentant des enjeux particuliers en termes de risques professionnels, doivent être effectivement augmentés comme le prévoit l'arrêté du 2 octobre 2014;
- Les suppléants doivent pouvoir participer aux débats et être remboursés de leurs frais.
- décontingement des visites du CHSCT. Les visites ne doivent plus être comptabilisées dans les heures de délégations allouées à chaque CHSCT. ♦



L'affiche ci-dessus (format A2: 420 x 594 mm) est à disposition des organisations dans les locaux de l'UFSE-CGT

**DONNER DES MOYENS AUX CHSCT,
C'EST RENFORCER LES DROITS DES PERSONNELS
ET PROTÉGER LEUR SANTÉ!**