

DU CHS AU CHST QUELLE INTERVENTION POUR LES MILITANTS ?

Solidaires FONCTION PUBLIQUE



De nouveaux textes

Après l'accord sécurité et santé au travail dans la fonction publique du 20 novembre 2009 que Solidaires Fonction publique n'avait pas signé, de nombreuses réunions ont eu lieu, elles ont abouti au décret du 28 juin 2011, modifiant celui du 28 mai 1982, ainsi qu'à la circulaire d'application du 8 août 2011.

Près de 30 ans après le secteur privé, les CHS de la fonction publique vont enfin devenir des CHSCT c'est-à-dire des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Mais leurs prérogatives n'en seront pas pour autant identiques, l'Etat employeur continuant à s'exonérer de certaines obligations qu'il impose par ailleurs aux employeurs du secteur privé et cela au nom de spécificités difficilement justifiables.

Face à cette situation les équipes de Solidaires devront se battre dans les CHSCT pour faire progresser le droit, exiger de nos employeurs le respect de la réglementation, imposer de nouvelles pratiques pour se rapprocher le plus possible du code du travail. Dans le même temps, les militants devront associer véritablement les personnels aux questions de santé et de sécurité au travail pour qu'ils deviennent les acteurs de la transformation de leurs propres conditions de travail.

D'une façon générale les dispositions définies aux livres I à V de la 4ème partie du code du travail continue à s'appliquer aux agents de la fonction publique et notamment les règles et obligations de l'employeur relatives aux lieux de travail.

Les principales différences resteront au niveau des acteurs et dans le fonctionnement des CHSCT. Ce quatre page fait le point sur les principaux changements qui ont été introduits avec à l'appui des réflexions, des conseils et recommandations sur lesquelles les équipes syndicales pourront s'appuyer, en attendant la formation par Solidaires des représentants

dans les CHSCT de la FPE. Il est fondamental d'asseoir dès le départ des modalités de fonctionnement des CHSCT en conformité avec les textes.

Les acteurs vont simplement changer de nom

- **Les inspecteurs santé et sécurité** au travail vont remplacer les inspecteurs hygiène et sécurité (IHS) mais malheureusement sans pouvoir supplémentaire. Ils ne pourront toujours pas, contrairement aux inspecteurs du travail, effectuer des mises en demeure, sanctionner l'employeur en cas de manquement à ses obligations. Seule nouveauté : les administrations devront leur adresser une lettre de mission relative à l'exercice de leurs missions, elle sera présentée au CHSCT.

- Les ACMO vont également changer de nom, ils deviendront des **assistants ou des conseillers de prévention** (au niveau régional), ils recevront une lettre de cadrage et leur formation sera renforcée. La présentation de cette lettre de cadrage au CHSCT sera l'occasion pour les militants de s'assurer que les assistants disposent de la disponibilité nécessaire à l'exercice de leurs missions, la circulaire FP prévoyant que leur fonction peut aller jusqu'au plein temps.

- La situation **des médecins de prévention** va évoluer à la marge: ils recevront également une lettre de mission, auront un contrat précisant leur statut et leurs obligations, et pourront devenir contractuels (actuellement ce sont des vacataires) et cumuler plusieurs activités.

Mais la Fonction publique a raté l'opportunité de mettre en place de véritables services de santé au travail dans les administrations. Chacune d'entre elles va continuer à recruter ses propres médecins en organisant délibérément une concurrence entre administrations et entre secteurs.

De plus la situation démographique de la spécialité « médecine du travail » compromet très sérieusement, voire rend impossible le respect de certaines dispositions réglementaires dans le secteur privé comme dans le secteur public. Selon les estimations de la DGAFP (direction générale de l'administration et de la fonction publique), il manquerait 400 emplois (équivalents temps plein) de médecin dans la fonction publique d'Etat, « cette situation s'explique par l'absence de cadre statutaire ainsi qu'à un faible niveau en matière de rémunération et de protection sociale. ».

Mais il faut aussi admettre que le gouvernement ne prend pas les dispositions nécessaires pour favoriser le recrutement de médecins du travail.

Fonctionnement des CHSCT : quelques avancées

- **le secrétariat du CHSCT** sera dorénavant assuré par un représentant des personnels élu, comme dans le secteur privé. Le décret renvoie à chaque règlement intérieur le soin de fixer les modalités de désignation, la durée du mandat du secrétaire ainsi que les modalités de remplacement notamment en cas de fin de mandat du représentant désigné (dans les cas prévus à l'article 45).

Son rôle : « *Le secrétaire du CHSCT est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour par le Président et il peut proposer l'inscription de points à l'ordre du jour* » (article 70).

Lors des discussions portant sur le RI les militants de Solidaires devront exiger (ce que nous n'avons pas obtenu) que le secrétaire soit pleinement associé à la rédaction de l'ordre du jour comme dans le secteur privé.

Par ailleurs nous sommes également en désaccord avec la circulaire fonction publique qui présente le secrétaire comme « *un interlocuteur privilégié du président et des autres partenaires (médecins de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail, assistant et conseiller de prévention), pour l'organisation du travail du CHSCT à la fois en vue de ses réunions et entre celles-ci* ».

La charge du secrétariat du CHSCT nécessite d'avoir des appuis au sein de cette instance et comme pour le privé, il convient de ne prendre ce rôle qu'avec une bonne assise.

Il paraît légitime que l'organisation qui a obtenu le plus grand nombre de sièges au comité ou en cas d'égalité, celle qui a recueilli le plus grand nombre de voix aux élections, occupe le

poste de secrétaire, mais cela ne saurait être le seul argument. En effet si une réunion entre les OS présentes au CHSCT est nécessaire pour décider du ou de la militant-e qui occupera le poste, il est également nécessaire de se mettre d'accord sur des méthodes et des pratiques de travail au sein du comité pour faire avancer la cause de l'amélioration des conditions de travail des personnels qui dépendent du CHSCT.

Pour Solidaires Fonction publique, le secrétaire du CHSCT a un rôle d'impulsion et de suivi des dossiers, et cela ne sera pas une mince affaire au regard des pratiques actuelles.

Le secrétaire du CHSCT n'est pas l'interlocuteur privilégié du président, ce n'est pas à lui ou elle de faire des photocopies ni de transmettre des documents aux autres membres du comité.

Enfin sauf sur l'ordre du jour et le PV où il a des responsabilités propres, le secrétaire n'est pas le CHSCT sauf si une délibération majoritaire lui confiait une mission particulière.

La fonction publique devrait nous faire connaître prochainement les moyens qui seront donnés aux secrétaires des CHSCT.

Aux côtés du secrétaire du CHSCT il est également prévu un secrétariat administratif chargé notamment de la rédaction du PV, c'est un point, une fois n'est pas coutume où nous sommes en avance sur le privé.

-**Le droit de vote** est réservé uniquement aux représentants du personnel mais le comité reste un organisme consultatif, « en cas de partage de voix l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée ». Article 72

Le CHSCT n'a pas la personnalité civile.

La consultation du CHSCT est élargie : (article 57)

- aux projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,

- aux projets importants d'introduction de nouvelles technologies

-à l'aménagement des postes de travail des personnes handicapées et aux mesures destinées à faciliter la reprise de travail après un accident.

Par ailleurs le CHSCT devra émettre un avis écrit sur le rapport et le programme annuel de prévention.

Le règlement intérieur

Le RI type de la fonction publique est notoirement insuffisant, les militants devront tout mettre en œuvre pour l'améliorer et plus particulièrement sur les points suivants :

- porter le nombre minimum de réunions à au moins 4 par an,
- obtenir que les membres suppléants puissent participer aux débats et obtiennent le remboursement de leurs frais de déplacement,
- exiger des droits syndicaux supplémentaires pour pouvoir assurer pleinement ses missions.

-Le pouvoir d'enquête du CHSCT en matière d'accidents ou de maladies professionnelles est étendu.

La circulaire prévoit que dans les 2 types de situations (déjà présentes dans le décret de 1982) définies à l'article 53 du décret, les enquêtes ont un caractère obligatoire. En dehors de ces cas obligatoires, le CHSCT peut bien entendu décider (selon les termes de l'article 72) de réaliser une enquête.

Dans les faits, peu de CHSCT utilisent encore cette disposition, alors que c'est un droit primordial qu'il faut faire vivre. En effet procéder à l'analyse des causes et des circonstances des accidents survenus sur les lieux de travail est essentiel pour définir les actions de prévention à mener ou les mesures à prendre pour éviter qu'un autre accident ne survienne.

-La consultation du CHSCT sera étendue et alignée sur le code du travail sous réserve de l'articulation des compétences liées aux conditions de travail entre CT et CHSCT.

Le recours possible à l'inspection du travail

L'inspection du travail peut être saisie dans les situations suivantes :

- dans le cadre d'un droit d'alerte en cas de divergence sur la réalité du danger ou sur la manière de le faire cesser, le CHSCT est réuni d'urgence (dans un délai ne dépassant pas 24h) et l'inspecteur du travail est informé de cette réunion à laquelle il peut assister. A défaut d'accord entre l'autorité administrative et le CHSCT l'inspection du travail est obligatoirement saisie (article 5-7).
- dans le cas d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents ou cas de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le CHSCT, le chef de service ou le CHSCT peuvent saisir l'inspection du travail (article 5-5)

- En cas de refus de l'administration de procéder à une expertise, l'inspection du travail peut également être saisie (article 55) selon la procédure prévue à l'article 5-5.

- Les ISST peuvent également saisir l'inspection du travail.

Le recours à l'expertise sera désormais possible dans les 2 situations suivantes (article 55):

- En cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;

- En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article 57.

Mais et c'est là la grande différence avec le secteur privé, il n'y aura d'expertise que si l'administration donne son accord (nous avons toutefois obtenu qu'en cas de désaccord il soit fait appel à l'inspection du travail) et c'est elle qui choisira l'expert alors que dans le secteur privé c'est le CHSCT qui décide de l'expertise et du choix de l'expert, l'employeur pouvant contester l'utilité de l'expertise devant le tribunal de grande instance.

Cela ne doit pas pour autant empêcher les représentants des personnels d'exiger une expertise en étayant le plus possible leur demande, en s'appuyant sur les réalités locales. Bien au contraire il faudra être offensif en la matière et demander le recours à un expert agréé chaque fois que les conditions l'exigeront.

Par ailleurs le fait que la décision de l'administration refusant de mener une expertise soit communiquée au CHSCT Ministériel permettra aux militants de Solidaires de poursuivre le débat à un autre niveau, et de faire valoir notre exigence d'obtenir les mêmes droits que les élus des CHSCT du secteur privé.

Solidaires va aussi également explorer et creuser la contestation des décisions de refus (qu'il faudra nous faire remonter au niveau national) de l'administration devant le Tribunal Administratif afin de construire une jurisprudence favorable pour contrer l'argumentation de l'administration. En effet, celle-ci s'est retranchée derrière les obligations de l'appel d'offre pour une commande publique pour refuser le droit aux CHSCT de choisir leur cabinet d'expertise. Cette démarche prendra appui sur un nombre important de jurisprudences favorables qui existe notamment dans la Fonction Publique Hospitalière. Il conviendra donc d'avoir un suivi collectif précis des recours engagés.

A ne pas perdre de vue :

- **Le droit d'alerte et le droit de retrait** : une nouvelle fiche de Solidaires sera bientôt disponible pour les militants.

- s'assurer de l'**accessibilité des registres de santé et sécurité au travail** (ils ont remplacé les cahiers hygiène et sécurité) à tous les personnels et aux usagers et rappeler aux agents la nécessité de les utiliserart. 3-2

- assurer des liaisons **entre CT et CHSCT** pour améliorer la connaissance des risques et mettre en place des mesures de prévention adaptées et contribuer ainsi à l'amélioration des conditions de travail,

- l'importance du **Document unique** et sa mise à jour au moins annuelle.

La formation des représentants de Solidaires dans les CHSCT

La formation de nos représentants dans les CHSCT sera assurée en 2012 par des équipes de Solidaires au plan local sur une durée de 3 jours. Cette formation s'effectuera dans un cadre interprofessionnel associant des militants du privé et du public ce qui devrait donner une impulsion nouvelle aux équipes. Les équipes locales de formateurs ont par ailleurs été renforcées.

La formation des militants est un enjeu d'autant plus important, que les CHSCT vont avoir des préo-

gatives se rapprochant de celles du secteur privé. Si nous voulons véritablement imposer progressivement à la FPE les mêmes droits qu'ont les salariés du secteur privé, nous devons nous appuyer sur les pratiques des militants, être plus offensifs sur la question des conditions de travail mais aussi créer des liens et des synergies entre militants de différents secteurs. Il est donc essentiel de s'inscrire dans cette démarche, les militants devront se rapprocher des solidaires locaux pour élaborer ensemble le calendrier de la formation ou participer aux formations déjà programmées.

Cette formation s'effectuera dans le cadre de la formation syndicale, elle sera prise en charge financièrement par les syndicats.



Les fiches de solidaires

<http://www.solidaires.org/article35523.html>

Les textes

Décret du 28 juin 2011: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000024278018&fastPos=20&fastReqId=420379282&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

Circulaire d'application du 8 août 2011: http://www.ac-toulouse.fr/automne_modules_files/pDocs/public/r17793_61_circulaire_du_8_aout_2011.pdf

Projet de règlement intérieur: <http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/datas/filles/SSTFP/2011%20Cir%20DGAFP%20B9%2011%20du%209%20novembre%20CHSCT%20r%C3%A9glement%20int%C3%A9rieur%20type.pdf>