



Mettre la pression sur les directions dans les CHSCT

Ce que nous écrivions en janvier 2013 reste d'actualité, les équipes de Solidaires Finances doivent poursuivre et amplifier leurs interventions en 2014 pour contraindre les directions à respecter les nouvelles prérogatives des CHSCT en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les formations intitulées « retours d'expériences » que notre fédération organise depuis 2013 et qui se poursuivent en 2014 dans les régions, nous montrent qu'il y a encore beaucoup à faire et que les dysfonctionnements sont nombreux.

Aussi dans chaque CHSCT départemental ou spécial, les représentants de la fédération, doivent se fixer comme objectif de renforcer et d'ancrer localement une démarche d'approche globale et pluridisciplinaire d'amélioration des conditions de travail (cf. définition de la circulaire fonction publique), en utilisant toutes les possibilités d'intervention qui leur sont données: réunions de CHSCT, inscription de points à l'ordre du jour, enquête, avis motivés, délibérations, droit d'alerte, expertise, ...

Ils devront continuer à exiger le respect de la réglementation tant sur le fond que dans la forme, et rappeler systématiquement par écrit aux directions tous les manquements constatés au regard de leurs obligations en la matière.

Le rôle des CHSCT étant de prévenir l'ensemble des risques, le plus en amont possible, il est donc indispensable:

- **De positionner le CHSCT comme un lieu de débat sur les conditions de travail**, instance à qui il revient d'analyser les risques à partir des outils et des sources d'information des CHSCT (registres, fiches de signalement des agressions, rapports du médecin de prévention et de l'inspecteur santé et sécurité au travail, accidents, fiches de risques professionnels, document unique ...).

- **D'agir sur les problématiques identifiées, de débattre des actions à mettre en œuvre par le CHSCT** en s'appuyant sur les orientations nationales et les réalités locales avec comme objectif essentiel celui d'accroître la santé et la sécurité des personnels et d'améliorer leurs conditions de travail.

Ce document a pour objet de signaler aux équipes militantes les points qui nous paraissent les plus importants, de les commenter et de préciser notre position

Les orientations 2014

La note d'orientation n'est pas très conséquente tant en volume (4 pages seulement) que dans son contenu. Elle est accompagnée de plusieurs documents dont une note de la directrice des ressources humaines du Secrétariat Général du Ministère (également présidente du CHSCT-M) adressée le 20 décembre 2013 aux directions générales en leur demandant « **un engagement sans faille** » sur les questions de santé et de sécurité au travail. Celle-ci comporte plusieurs rappels (alors que ce sont les textes) et sur lesquels les militants pourront s'appuyer en CHSCT.

Cette note est la résultante de la pression des syndicats et tout particulièrement de Solidaires Finances qui lors des deux derniers CHSCT-M a démontré, en s'appuyant sur l'analyse des rapports ministériels¹, l'absence d'évolution voire des reculs inquiétants dans la prise en charge par les directions des questions de santé et de sécurité au travail. Après 2 ans de fonctionnement des CHSCT il est fortement regrettable d'en être toujours là, c'est-à-dire à rappeler de façon répétitive les obligations des directions.

¹ ISST, médecine de prévention et bilan 2012 sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail

Ce qu'il faut en retenir

1- Cibler l'action des CHSCT sur l'évaluation et la prévention des risques professionnels

- **accidents et maladies professionnelles** : il est rappelé aux directions qu'elles doivent informer le médecin de prévention et le CHSCT de tous les accidents et maladies professionnelles ; ces informations sont essentielles à une bonne connaissance des risques par le CHSCT pour qu'il puisse exercer son droit d'enquête. Il va de soi que ces éléments (déclarations d'accidents et fiches d'analyse) doivent être transmis au fil de l'eau et examinés à chaque CHSCT et non une fois ou 2 par an.

Il faut exiger la même démarche pour les fiches de signalement des agressions (qui ne doivent pas être anonymisées): communication au CHSCT pour analyse et mise en place de mesures de prévention pouvant déboucher selon les situations sur une enquête.

- **sécurité incendie et électrique** : il est indiqué que la suppression de la majeure partie des défauts de conformité réglementaires (électricité et incendie) est une priorité des CHSCT et que ces actions pourront faire l'objet « **d'un cofinancement sur le budget du CHSCT** ».

Solidaires Finances est loin de partager ces considérations et nous l'avons rappelé: le respect de la réglementation appartient à l'employeur et le CHSCT a et aura beau en faire une priorité, celle-ci a peu de chance d'aboutir si dans le même temps les directions freinent des quatre fers. De plus avoir écrit qu'il pourrait y avoir un cofinancement sur les crédits du CHSCT c'est faire entrer le loup dans la bergerie. En effet de nombreuses directions n'attendent que ça, que les crédits CHSCT viennent abonder les crédits directionnels alors que les précédentes notes d'orientation précisait que ce type d'actions relevait bien des crédits de fonctionnement des directions.

Toutefois dans le cadre d'un plan d'actions pluriannuel délimité dans le temps (et c'est une condition importante) les CHSCT pourraient décider de cofinancer en partie ces opérations une fois par toute.

La note de la directrice rappelle les obligations des directions en matière de sécurité et notamment celles:

► **de procéder aux exercices d'évacuation** là où ils sont obligatoires (c'est-à-dire 2 fois par an dans les bâtiments de plus de 50 personnes), et de présenter au CHSCT les comptes rendus de ces exercices pour régler au fur et à mesure les dysfonctionnements constatés.

► **d'assurer les contrôles réglementaires des installations électriques**, des ascenseurs, équipements de travail.

► **et d'assurer un suivi effectif des rapports de visite des ISST**. Aujourd'hui de nombreux CHSCT ne sont pas en mesure de faire cet exercice en l'absence d'outil adapté : en groupe de travail il faut élaborer un outil de suivi sous forme de tableau faisant apparaître pour chaque observation de l'ISST la réponse apportée par la direction (voir par exemple le tableau de suivi du CHSCT 35) ce qui permet d'en assurer un suivi dans le temps.

Pour Solidaires Finances il faut procéder au même suivi des rapports de visite des médecins de prévention (seulement 20% des CHSCT en assurent le suivi).

⇒ **Revenir sans cesse sur les manquements à la réglementation, les dysfonctionnements, l'absence de suivi, en séance en adoptant une délibération à laquelle l'administration sera obligée de répondre, par courrier, en exerçant un droit d'alerte si besoin ... doit être une priorité des militants de même que le rappel de la responsabilité pénale des directions en cas d'accident.**

Les risques psychosociaux et leur prévention à l'ordre du jour en 2014

En 2014 la déclinaison de l'accord cadre du 29 octobre 2013 sur la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique sera débattue avec les représentants en CHSCT-M. Deux réunions sont d'ores et déjà programmées les 14 février et 1er avril.

Sans anticiper sur son contenu, l'objectif de notre fédération sera d'amener les responsables administratifs :

- à mieux appréhender les situations de travail au plus près du terrain, les écarts entre l'organisation prescrite et ce que vivent les agents au quotidien, les contraintes organisationnelles subies par les personnels
- et enfin à comprendre et à accepter qu'il y a des liens entre l'organisation du travail et la santé des personnels et la qualité du service rendu.

La prévention des atteintes à la santé liées aux facteurs psychosociaux exige une évolution forte dans la manière d'aborder les relations complexes entre santé, organisation et contenu du travail.

Il est essentiel d'avoir une approche globale, de s'interroger sur les causes des risques psychosociaux au lieu de se contenter d'en gérer les effets, pour éviter les solutions superficielles et coûteuses. Seule une analyse de l'activité réelle de travail nous permettra d'agir en amont sur toutes les composantes qui peuvent porter atteinte à l'intégrité physique ou psychique des agents.

Pour aller plus loin se reporter à [l'analyse de Solidaires Fonction publique sur le contenu de cet accord](#) .

2- Donner aux CHSCT les moyens de fonctionner et de travailler

- **en leur transmettant tous les documents utiles à leur action** et en inscrivant systématiquement à l'ordre du jour des CHSCT les sujets incontournables comme les registres santé et sécurité au travail, les accidents et maladies professionnelles, les fiches de signalement des agressions, les rapports de visites des médecins et des ISST ainsi que les suites qui y sont données

- **en respectant les délais imposés par le décret** : celui de **15 jours** en matière de convocation et de transmission des documents (article 74) ainsi que celui de **2 mois** pour apporter une réponse écrite aux délibérations et avis votés par le CHSCT (article 77).

- il est également rappelé la nécessité d'examiner **chaque année les rapports suivants** :

1- le rapport annuel du médecin de prévention (67% des CHSCT ont reçu et examiné ce rapport alors qu'il s'agit d'une obligation réglementaire) ainsi que les fiches de risques professionnels (seulement 38% des CHSCT les ont examinées en 2012 alors que c'est également une obligation).

2- le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée.

Ce document comportera des données relatives au fonctionnement du CHSCT (nombre de réunions, enquêtes, visites de sites ...) à la santé et la sécurité des agents (accidents ...), et les événements les plus marquants en matière de santé et sécurité au travail. Il fera l'objet d'un débat dans chaque CHSCT à l'automne.

3- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, l'évaluation des risques professionnels contenue dans le DU sera bien entendu un élément essentiel mais pas le seul pour élaborer le programme annuel de prévention. Il devra être présenté dans chaque CHSCT au cours du 1er trimestre 2014. Un cadre type devrait être fourni aux CHSCT.

Les CHSCT auront à se prononcer et donc à émettre un avis sur ces deux nouveaux documents (article 61 du décret)

Ces rappels sont essentiels pour permettre au CHSCT d'exercer correctement ses missions. Les militants pourront également se reporter au document : « Fonctionnement des CHSCT : des règles incontournables ».

En revanche **nous avons un désaccord de fond sur le Procès Verbal**. Invoquant l'augmentation de la charge de travail des secrétaires animateurs liée à la rédaction des PV et des relevés de décisions du fait d'un nombre de réunions plus important, le SG a décidé que cette problématique serait abordée dans chaque CHSCT dans le but « *d'alléger la rédaction des PV ; le PV pouvant se limiter au compte rendu des débats et au détail des votes* ».

Pour Solidaires Finances l'existence d'un Procès Verbal retraçant les débats, les positions des représentants des personnels, de l'administration, du médecin, de l'inspecteur santé et sécurité au travail, les avis, les délibérations du CHSCT après chaque réunion est incontournable. C'est un document obligatoire (article 66), c'est également un document officiel qui peut être demandé en cas d'accident ou de maladie professionnelle et produit dans le cadre d'un procès.

Si effectivement le secrétaire animateur peut avoir des contraintes de temps il faut d'abord analyser précisément quelle est leur nature (la gestion des crédits via Chorus, nombre d'agents couvert par le CHSCT, nombre de réunions ...) et débattre ensuite des réponses possibles : retranscription des débats avec un logiciel, implication du secrétaire du CHSCT dans la rédaction, ce qui pourrait (peut être) faciliter une transcription plus conforme aux débats (le secrétaire du CHSCT dispose de droits supplémentaires et dans le secteur privé c'est lui qui rédige le PV), rédiger en séance les avis et délibérations du CHSCT, les engagements pris par les directions, renforcer les moyens de secrétariat

Mais nous avons échappé au pire et c'est notre opposition qui a fait reculer le ministère. La première mouture de la note d'orientation envisageait la disparition pure et simple du PV.

Lors du CHSCT ministériel du 17 décembre 2013 nous avons fait valoir que le PV était une obligation, que les difficultés rencontrées par les SA méritaient un vrai débat qui ne pouvait être traité ni a fortiori tranché aux détours de l'élaboration d'une note d'orientation.

Calendrier des prochaines réunions :

CHSCTM : 27 mars et 8 juillet 2014

Groupes de travail : 14 février, 1er avril et 22 mai 2014

3- L'articulation CHSCT/CT

Si la note d'orientation insiste sur la nécessité de mieux articuler ces 2 instances pour notamment mesurer le plus en amont possible l'impact des projets de réorganisation sur la santé physique et mentale et sur les conditions de travail et ainsi soumettre ces projets à l'avis du CHSCT (article 57), la mise en place d'une fiche d'impact est pour nous largement insuffisante.

Ce sujet ô combien important qui n'a toujours pas fait l'objet d'échanges approfondis entre représentants des directions et représentants des personnels, méritait mieux que cette fiche d'impact pour plusieurs raisons :

- les textes sont dénaturés: en face des critères quantitatifs il est précisé « Un projet est « important » au sens de l'article 57 du décret du 28 juin 2011 s'il concerne un nombre substantiel d'agents, rapporté notamment à l'effectif total du ou des services en cause (la pratique devrait nous permettre de préciser ce premier critère). Or l'article 57 ne dit pas cela, ces précisions sont apportées par la circulaire fonction publique du 8 août 2011, celle-ci indiquant par ailleurs que « le nombre de salariés impactés ne détermine pas à lui seul l'importance des projets ».

- les critères retenus sont peu dérangeants pour les directions. Les questions touchant à l'évolution de la charge de travail ou de son contenu, à la modification des tâches ou encore aux horaires de travail ne sont pas abordées (mais est-ce surprenant ?) alors qu'il s'agit là de sujets incontournables si on veut vraiment parler du travail.

⇒ **Une fiche pratique de Solidaires Finances sur la notion de projet important sera prochainement adressée aux équipes militantes.**

Par ailleurs la note de la directrice rappelle aux directions :

- de transmettre au CHSCT les courriers des directions qui refusent de donner une suite favorable **aux propositions des médecins de prévention d'aménager le poste de travail** ou les conditions d'exercice d'un agent.

- de s'assurer de la transmission systématique de **la fiche de liaison** par les services du personnel aux médecins de prévention dans tous les cas prévus.

- d'examiner chaque année le rapport annuel du médecin de prévention (article 28) ainsi que les fiches de risques professionnels (article 15-1).

4 - La saisine du pôle ergonomie

Une fiche de saisine du pôle ergonomie est mise en place. Toute demande venant d'une direction ou d'un CHSCT sera désormais formalisée et fera ensuite l'objet d'une réponse précisant la nature et les modalités d'intervention.

Il faudra donc exiger la communication de ces documents aux représentants en CHSCT.

5- L'utilisation des crédits du CHSCT

La note d'orientation insiste sur 2 points :

- privilégier le recours aux marchés nationaux ou régionaux interministériels : il faudra être très vigilant sur la nature des actions qui pourront ainsi faire l'objet d'un marché et exiger d'en connaître précisément le contenu.

- la gestion pluriannuelle des crédits : en annexe une fiche précise le circuit entre les autorisations d'engagement (AE) et les crédits de paiement (CP) et la nécessité de programmer différemment les dépenses du CHSCT.

6- Rappel des documents ministériels sur lesquels s'appuyer

1- La circulaire sur les événements graves du 8 novembre 2012

2- Le guide d'évaluation et de prévention des risques professionnels et le référentiel des risques professionnels

3- Le guide méthodologique pour mener une enquête suite d'un acte suicidaire pourra également servir de trame à des enquêtes du CHSCT sur les conditions de travail, au delà des actes suicidaires.

N'hésitez pas à contacter l'équipe fédérale du CHSCT ministériel

- Léna Lainé – Solidaires Finances publiques : 01 44 64 64 32

- Christophe Bedeaux Solidaires-Douanes : 03 81 68 01 67

- Jean Capdepuy – Solidaires Finances publiques : 06 30 53 39 99