

DOSSIER

Du
CHS
au
CHSCT

Ce qui va changer pour les conditions de travail des agents



Près de 30 ans après le secteur privé, les comités d'hygiène et de sécurité (CHS) de la Fonction Publique deviennent enfin des CHSCT c'est-à-dire des comités d'hygiène, de sécurité et des **conditions de travail** (Décret du 28 juin 2011 modifiant le décret du 28 mai 1982). Mais leurs moyens ne seront pas identiques pour autant, l'Etat employeur continuant à s'exonérer de certaines obligations qu'il impose par ailleurs aux employeurs du secteur privé au nom de prétendues spécificités difficilement justifiables. Le refus du ministre de la Fonction publique d'aligner les droits des représentants en CHSCT sur le code du travail avait conduit Solidaires fonction publique à ne pas signer l'accord du 20 novembre 2009.

Au delà des nouvelles prérogatives données au CHSCT en matière de conditions de travail, les équipes militantes auront la responsabilité de faire respecter et progresser le droit, d'exiger de notre employeur le respect de la réglementation, d'imposer de nouvelles pratiques pour se rapprocher le plus possible du code du travail. Mais cela ne suffira pas, il est indispensable que les agents interviennent directement

sur leurs propres conditions de travail et fassent pression pour que leur direction respecte l'obligation de sécurité de résultat qu'a tout employeur vis-à-vis de ses salariés. Même si les moyens d'intervention des agents restent insuffisants et ne sont pas à la hauteur d'un véritable droit d'expression, ils ont toutefois la possibilité de s'exprimer au travers des registres santé et sécurité au travail ainsi que dans le cadre du document unique lors de son actualisation et cela dans l'attente de la généralisation des espaces de dialogue.

Article L 4121- 1 du code du travail

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;*
- 2° Des actions d'information et de formation ;*
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Les missions du CHSCT sont renforcées

Des missions étendues aux conditions de travail

Les CHSCT ont pour mission de :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Une de leurs principales attributions est de procéder à l'évaluation des risques professionnels.

Il est important de souligner, que la protection de la santé s'entend non seulement au sens physique mais aussi mental, ce qui signifie que le CHSCT aura toute légitimité à intervenir dès lors que des organisations du travail ou des modes de gestion produiront du stress, du mal être, des arrêts maladie ...

C'est une avancée importante qui va nous donner des moyens supplémentaires pour agir sur les conditions de travail, d'autant que la généralisation de la mise en place d'un modèle d'organisation du travail centré sur l'individualisation du rapport au travail, de management par objectifs et indicateurs, se traduit par une dégradation de la santé au travail. Le développement du mal être et de la souffrance psychique vient aggraver les risques professionnels et les conditions de travail.

Les nouvelles organisations du travail génèrent des restructurations permanentes, des réorganisations incessantes, l'introduction de méthodes de «management» qui heurtent frontalement les personnels dans leur travail avec des conséquences certaines sur leur santé (stress, mal être, souffrance, pétages de plomb, arrêts de travail ...).

Ce qu'il est important de retenir : dès lors qu'un CHSCT existe, il est le seul organisme compétent en matière de conditions de travail (se reporter à l'encadré pour la définition des conditions de travail). Toutefois, nous n'avons pas attendu que les textes nous y autorisent pour parler du travail et des conditions de travail des agents dans les CHS départementaux. Dorénavant, nous avons les textes de notre côté mais cela n'empêchera pas l'apparition de conflits, tant il paraît assuré que des directions ne vont pas accepter spontanément de porter le débat sur le terrain de l'organisation du travail. Cela signifie même que certaines d'entre elles risquent de se trouver en situation d'entraver le bon fonctionnement du CHSCT, même si ce dernier n'est qu'une instance consultative. On pourra le vérifier rapidement puisque les directions devront soumettre au CHSCT tout «projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ».

Face à des directions engluées dans leurs contraintes et contradictions, les projets de réorganisations de services vont se multiplier, car il s'agira toujours de faire autant sinon plus avec moins de ressources (moins de personnel, moins de crédits).

Analyser les conditions de travail, mettre en évidence ce qui ne va pas, identifier et nommer chaque dysfonctionnement, c'est-à-dire tout ce qui empêche les personnels d'effectuer un travail de qualité et qui les mettent en difficulté, c'est tout cela qui pourra être débattu en CHSCT. Il est évident que les représentants des personnels devront être à l'écoute des agents pour que les débats en CHSCT s'appuient sur leur vécu et leur ressenti et puissent pointer les responsabilités et les causes pour dégager ensuite des pistes d'améliorations possibles.

Les conditions de travail, c'est quoi ?

Cette notion de conditions de travail peut être définie, conformément aux différents accords cadres du secteur privé comme portant sur les domaines suivants :

- l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches)
- l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration)
- l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à la personne, en vue notamment de réduire le travail monotone et sous cadence ;
- l'aménagement des lieux de travail et leurs annexes ;
- la durée et les horaires de travail ;
- l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté) ;
- les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail.

Pour ce qui concerne les trois derniers points, le comité s'attachera à leur étude sur le seul plan technique, en vue de mesurer leurs conséquences sur l'organisation matérielle du travail et leurs effets sur la santé des travailleurs.
(Extrait circulaire DGAFP du 9 août 2011)

Quelques avancées relatives au fonctionnement du CHSCT

Le CHSCT a un secrétaire élu parmi les représentants des personnels, comme dans le secteur privé. Il a un rôle d'impulsion et de suivi des travaux du CHSCT (élaboration conjointe de l'ordre du jour avec le président, suivi des décisions, PV...).

La possibilité d'intervenir sur l'ordre du jour nous permettra d'y inscrire des questions comme une réorganisation de service, la situation d'un bureau où les situations de travail se sont dégradées ... et d'en assurer un meilleur suivi.

Aux côtés du secrétaire du CHSCT, les secrétaires animateurs seront toujours là pour animer la politique ministérielle.

La possibilité de faire appel à un expert agréé :

Voici un nouveau droit que nous devons imposer aux directions. Le recours à une expertise financée par l'employeur sera désormais possible dans les 2 situations suivantes :

- 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 ...

Le recours à un expert agréé est un moyen d'éclairer le CHSCT en termes de conséquences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents lorsque les situations décrites ci-dessus se présentent.

Les experts agréés sont des consultants de cabinets d'expertise qui apportent une capacité d'analyse à partir d'outils développés par des disciplines scientifiques (sociologie/psychologie du travail, ergonomie, analyse du travail) ainsi que des méthodologies d'investigation. L'intérêt d'une intervention externe réside pour nous dans la co-construction d'un diagnostic, dans la formalisation d'une analyse de la situation à risque ou du

projet important, dans l'élaboration de pistes d'amélioration et de transformation allant dans le sens d'une amélioration des conditions de travail, et de la santé au travail.

Mais et c'est là une différence notable 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.

Il appartiendra aux équipes militantes de Solidaires Finances d'utiliser ce droit, en s'appuyant sur les réalités locales pour porter une demande d'expertise 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.

Le droit de vote est réservé uniquement aux représentants du personnel mais le comité reste un organisme consultatif, et «en cas de partage de voix l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée». Toutefois et ce n'est pas négligeable le CHSCT aura dans la majorité des situations, la maîtrise de son propre fonctionnement (enquêtes, saisine de l'inspection du travail ...)

On peut également signaler l'extension du pouvoir d'enquête du CHSCT, et le fait que dans des situations bien particulières les CHSCT pourront saisir l'inspection du travail. Mais les représentants en CHSCT n'auront toujours pas de droits supplémentaires en termes d'autorisations d'absence pour exercer leurs missions.



Des outils à la disposition des agents

Le registre santé et sécurité au travail

Rappel : ce registre (auparavant appelé registre hygiène et sécurité) est mis en place sur chaque site. Il doit être accessible à tous et à tout moment (l'accueil par exemple) et non pas enfermé dans une armoire du bureau du chef de service. Il faut bien reconnaître que leur existence au fil du temps a peu à peu été perdue de vue ce qui est fort regrettable, car ils sont un vecteur d'expression des agents et d'information pour les représentants en CHSCT, d'autant que l'administration est tenue d'y apporter des réponses. Dans quelques directions le registre est dématérialisé et accessible depuis l'intranet directionnel. Le registre doit également être mis à la disposition du public.

Le registre est également tenu à la disposition de l'inspecteur santé et sécurité au travail et des CHSCT.

Il est essentiel que les agents utilisent le registre pour y noter

tous les dysfonctionnements, tout ce qui ne va pas (hygiène des locaux, mauvaises conditions de travail, exigüité des locaux...) les risques encourus (accidents, chutes...) qui ont trait à leur environnement de travail.

Les registres sont examinés à chaque réunion du CHSCT. Leur examen peut s'avérer fort utile, car la mise à jour de situations de travail dégradées, permet aux représentants du personnel de mettre l'accent sur l'obligation de sécurité de résultat du chef de service (c'est-à-dire le directeur), d'exiger de lui des décisions à la hauteur du problème soulevé, d'avoir une approche globale qui ne se réduit pas au seul signalement en allant parfois regarder d'un peu plus près le problème signalé, ou encore de demander au médecin de prévention, à l'inspecteur santé et sécurité au travail ou encore au CHSCT de se rendre sur place.

La fiche de signalement des agressions

La fiche de signalement est un autre document à la disposition des agents mais sans caractère réglementaire.

La fiche de signalement doit être servie dès qu'un incident -qu'il soit physique ou verbal- survient. Cela peut être une altercation avec le public, la hiérarchie ou des collègues, une crise de larmes...

Le chef de service est chargé d'adresser dans les meilleurs délais la fiche de signalement à la direction, division des ressources humaines. L'assistant de prévention (ex ACMO) centralise les fiches et en informe le CHSCT.

Cette fiche permettra aux représentants en CHSCT d'interroger les circonstances, d'analyser les causes et de prendre ensuite les mesures de prévention qui s'imposent. La fiche de signalement est

un outil important pour recueillir des données sur les conditions de travail et notamment sur les violences au travail (quelles soient externes ou internes), données à croiser avec d'autres indicateurs.

Là où elle a été mise en place (dans le cas contraire il faut l'exiger), la fiche est accessible depuis les intranets directionnels, elle est à remplir par les agents victimes d'une agression, ou bien en cas d'incapacité par un témoin ou à défaut un(e) collègue.

Elle est en cours de généralisation à la DGFIP à la demande de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires et sera annexée au tableau de veille sociale.

Solidaires Finances a demandé lors d'un CHSCTM que cette disposition soit mise en place dans l'ensemble des administrations de nos deux ministères.

Le Document Unique

C'est sur chaque résidence administrative, dans chaque unité de travail que le recensement des risques professionnels doit intervenir et faire l'objet d'échanges voire de débats entre tous les agents du service concerné.

Chaque chef de service doit associer tous les agents (et non un groupe censé les représenter, ou un questionnaire lapidaire adressé par messagerie) à la démarche. En effet les agents sont les mieux placés pour parler de leurs conditions de travail, de leur travail, analyser les dysfonctionnements et proposer des pistes d'amélioration.

Si nous voulons que les directions avancent sur le document unique, les agents doivent s'en emparer et donc interpellier leur chef de service pour que sa mise à jour (elle est au moins

annuelle) fasse l'objet de débats sur le fond et la forme.

Rappelons que le document doit contenir les résultats de l'évaluation exhaustive des risques identifiés sur le site ou dans l'unité de travail, l'identification doit se faire sans tabou et traiter des risques physiques comme les risques de chute, les ambiances de travail (bruit, chaleur...) les risques liés au travail sur écran, mais aussi les risques organisationnels, les risques psychosociaux ... et déboucher sur des mesures de prévention de nature à réduire voire supprimer le risque qui formeront au final un programme de prévention.

La notion de risques doit s'entendre comme la probabilité d'apparition de troubles tant individuels que collectifs ayant pour origine l'environnement professionnel.

Les acteurs changent de nom

Les inspecteurs santé et sécurité au travail remplacent les inspecteurs hygiène et sécurité (IHS) mais 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.

Les ACMO deviennent des assistants de prévention, leur disponibilité est laissée à l'appréciation des administrations. A la DGFIP nous avons obtenu que dans chaque direction l'assistant de prévention soit à temps complet, il ne s'agit bien sûr que d'un minimum, une direction avec des effectifs importants nécessite la présence de plusieurs assistants de prévention.

La situation des médecins de prévention va évoluer à la marge : ils recevront 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» suscite beaucoup d'inquiétudes, de nombreux médecins du travail vont partir à la retraite sans être remplacés. Cette situation 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 médecins 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». On se demande bien pourquoi la fonction publique ne s'est pas saisie de cette analyse pour corriger et rectifier la situation. Mais il faut aussi reconnaître que le gouvernement n'a toujours pas pris les dispositions nécessaires pour favoriser le recrutement de médecins du travail.

La présence de Solidaires Finances dans les CHSCT départementaux et spéciaux

Chaque agent du ministère comme de la DGFIP est rattaché à un CHSCT départemental ou spécial. Les CHSCT départementaux ont vu leur périmètre modifié du fait de la décision de la direction générale des Douanes de rattacher les agents d'une direction régionale au CHSCT du chef lieu de région.

Les CHSCT spéciaux trouvent leur justification dans les risques spécifiques auxquels sont exposés les agents de ces services ou directions.

Il existe également un CHSCT ministériel et un CHSCT d'administration centrale regroupant les personnels de centrale du ministère.

A l'issue des élections du 11 octobre 2011 Solidaires Finances a obtenu le plus grand nombre de sièges en CHSCT soit 250 sièges sur 724. Solidaires Finances entend bien dans ces nouvelles instances poursuivre et amplifier l'investissement de ses équipes militantes dans le champ du travail et des conditions de travail.

Les CHSCT spéciaux au ministère

A la DGFIP : un CHSCT spécial pour la Direction Impôts Services et un CHSCT spécial dans chacune des 9 Directions des Services Informatiques (DISI)

A la Douane : 6 CHS spéciaux dans les services ou directions suivantes :

- Aéronavale de Nantes, Marseille, Rouen, Antilles-Guyane.
- Aéroterrestre Ile de France.
- Direction Nationale du Renseignement et des Enquêtes Douanières/Service national de la douane judiciaire.

Le service commun des laboratoires a son propre CHSCT.

A l'INSEE, un CHSCT spécial pour les enquêteurs va être créé.