



Actualités

Des agréments à l'expertise CHSCT qui posent question...

Dans le petit monde de l'expertise CHSCT, la fin d'année 2011 aura été fertile en nouveautés. Rappelons que les CHSCT peuvent recourir à des experts agréés dans certaines situations limitativement énumérées (risque grave, projet important modifiant les conditions de travail ou d'hygiène et de sécurité ou établissements industriels à hauts risques), les frais d'expertise étant à la charge de l'employeur.

Les premières sont apparues au journal officiel du 27 décembre 2011 publiant le décret 2011-1953 du 23 décembre qui fait évoluer les conditions d'agrément des experts auprès des CHSCT.

Plus d'exigences et le contrôle des compétences renforcés :

En effet de décret du 23 décembre qui est entré en vigueur au 1er janvier 2012, apporte quelques nouveautés dans la procédure d'agrément et les informations qui doivent être communiquées.

Les principaux changements apportés par le décret sont :

- l'agrément est désormais donné pour une durée de 5 années renouvelables : il sera cependant davantage contrôlé et pourra être suspendu
- la notion de « *personne* » ou « *organisme* » qui reçoit l'agrément est remplacée par celle « *d'expert* »
- des critères d'attribution sont introduits : expérience professionnelle et compétences du demandeur, pertinence des méthodes d'intervention proposées, engagements déontologiques dans la prévention des conflits d'intérêts et compatibilité de l'agrément avec les activités du demandeur autres que d'expertise
- actuellement seul le retrait d'agrément est possible lorsque la personne agréée ne satisfait plus aux obligations qui lui incombent. Le décret du 23 décembre introduit la possibilité de suspendre l'agrément pour un an au maximum après avis du COCT (Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail).

Enfin, le décret précise que lorsque l'expert agréé soustrait une partie des travaux que nécessite l'expertise, le sous-traitant doit être lui-même agréé sauf s'il intervient en tant qu'organisme habilité à réaliser des contrôles techniques ou des vérifications de conformité, dans le cadre de la réglementation relative à la santé et la sécurité au travail. Dans ce cas, le sous-traitant ne peut être la personne ou l'organisme ayant procédé précédemment à ce contrôle ou à cette vérification.

Ce renforcement apparent des conditions d'agrément aurait pu apparaître comme une bonne nouvelle mais, le journal officiel sait être un maître du suspens.

Les mauvaises surprises des nouveaux cabinets agréés CHSCT :

C'est en effet seulement dans le journal officiel du 29 décembre 2011 qu'est parue la nouvelle liste des cabinets agréés à l'expertise CHSCT. Et là, plusieurs surprises.

Malgré des avis défavorables après instruction technique des dossiers par l'INRS et l'ANACT et avis de la commission paritaire du COCT, le Ministère du travail a pris la responsabilité d'agréer Stimulus et Capital Santé, deux cabinets à l'origine de la FIRPS (Fédération des Intervenants en Risques Psychosociaux). Le carton rouge que nous adressions il y a quelques semaines à cette fédération trouve là une nouvelle justification. En effet, ces deux cabinets sont plus connus pour développer une approche d'adaptation des individus au travail et pour une spécialisation dans les risques psychosociaux.

Autre mauvaise surprise, mais là avec un avis favorable du COCT qui nous laisse un peu dubitatif, l'arrivée du cabinet IDRH dans la liste des experts agréés. Notons que le PDG de ce cabinet n'est autre que Jean-Luc Placet qui est par ailleurs président de la commission respect de l'homme du MEDEF. Un cabinet patronal au service des représentants du personnel au CHSCT, voilà qui nous laisse songeur.

De toute évidence l'expertise CHSCT représente un enjeu important pour les équipes militantes de Solidaires et nous continuerons à prendre toute notre place dans ce débat.



Dans un arrêt important du 26 octobre 2011, publié au bulletin, la chambre sociale de la cour de cassation continue à construire une jurisprudence qui devrait permettre aux salariés victimes d'une «faute inexcusable» de pouvoir désormais obtenir l'indemnisation de la perte de leurs droits à la retraite.

En effet, lorsqu'un salarié est licencié pour inaptitude, l'article L 451-1 du code de la Sécurité Sociale lui interdit de rechercher la responsabilité de l'employeur selon les règles du droit commun. Toutefois, en cas de « faute inexcusable » de son employeur, il peut obtenir une réparation forfaitaire en réparation de son préjudice professionnel. Cependant cette réparation est loin d'être à la hauteur lorsque, comme c'est le cas le plus fréquent malheureusement, le salarié ne peut retrouver un emploi du fait de cette inaptitude.

Dans un premier arrêt du 14 avril 2010 (n° 09-40357), la chambre sociale a décidé que «lorsqu'un salarié a été licencié en raison d'une inaptitude consécutive à un accident du travail qui a été jugé imputable à une faute inexcusable de l'employeur, il a droit à une indemnité réparant la perte de son emploi due à cette faute de l'employeur», lequel «préjudice résultant de la perte de l'emploi constitue un préjudice distinct de celui donnant lieu à la réparation spécifique afférente à l'accident du travail ayant pour origine la faute inexcusable de l'employeur». Cet arrêt important ouvrait la voie à la possibilité pour le salarié d'obtenir une indemnisation à la hauteur de sa perte d'emploi.

Cela n'était pas suffisant car le préjudice s'étend aussi aux droits à la retraite réduits du fait de la difficulté ou de la quasi impossibilité de retrouver un emploi de niveau équivalent. C'est cette situation qui est traitée dans l'arrêt du 26 octobre.

M. Hammache engagé par la société Adrien Targe en qualité d'aide cisailleur le 02 mai 2000, avait été victime le 30 mai 2004 d'un accident du travail, sa main gauche ayant été écrasée et ses blessures ayant nécessité l'amputation des doigts. Par décision du 9 juin 2008, le tribunal des affaires de sécurité sociale reconnaissait la faute inexcusable de l'employeur et fixait, par décision du 30 septembre 2008, l'indemnisation de son préjudice personnel par l'allocation d'une rente majorée à son maximum et d'une indemnité pour diminution ou perte de possibilité de promotion professionnelle.

Par ailleurs, M. Hammache qui avait été licencié le 20 avril 2007 pour inaptitude et impossibilité de reclassement, avait saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de la rupture en sollicitant notamment des dommages-intérêts en réparation de la perte de son emploi et de la perte de droits à la retraite.

M. Hammache était classiquement débouté par la cour d'appel de sa demande d'indemnisation résultant de la perte de droits à la retraite, au motif que le préjudice allégué résultait du déclassement professionnel du salarié à la suite de l'accident du travail, lequel avait été réparé par le tribunal des affaires de sécurité sociale, en raison de la reconnaissance d'une faute inexcusable. L'arrêt est cassé pour violation de l'article 1147 du Code Civil, la haute juridiction retenant que **«le préjudice spécifique résultant de la perte des droits à la retraite, consécutif au licenciement, n'avait pas été réparé par la décision du tribunal des affaires de sécurité sociale»**.

Cette décision devrait, dorénavant, permettre à un salarié victime d'une faute inexcusable d'espérer la réparation de son presque entier préjudice.

Comment l'Université prépare-t-elle aux nouvelles formes de management ?

Le 14 décembre dernier, SUD-Étudiant a organisé une réunion publique à l'Université Paris 1, avec Éric Beynel, porte-parole de Solidaires, et Christian Laval, co-auteur de La Nouvelle École capitaliste1.

Il s'agissait de comparer les réformes en cours dans l'enseignement supérieur avec les formes de management néo-libéral en vigueur dans les entreprises, qui sont étroitement articulées les unes aux autres.

La dernière réforme en date inscrit ainsi la « professionnalisation » et l'évaluation par « compétences » dans les diplômes de Licence.

La réunion a montré que les universités sont à présent conçues comme des entreprises destinées à produire « l'employabilité » des diplômés. Loin de préparer à des métiers, les formations doivent inculquer aux étudiants les savoir-être exigés dans les entreprises, où les salariés se voient prescrire leurs comportements et leurs gestes.

Le débat a permis à une trentaine d'étudiants de partager leur expérience de la « professionnalisation ».

La réflexion s'est aussi portée sur les formes possibles de lutte, nécessairement interprofessionnelles, d'où l'importance de tels échanges entre étudiants et salariés autour du travail et de son sens.



Actions des équipes syndicales

Grèves et actions syndicales à l'ENS* de Lyon

Le développement des formations dans Solidaires sur les pressions et violences au travail permettent de comprendre les mécanismes à l'origine des souffrances des salariés mais également de susciter des mises à l'action et des initiatives. La dénonciation des situations inacceptables, la médiatisation de certaines situations intolérables sont insuffisantes et l'action syndicale que nous souhaitons développer sur le terrain doit permettre la mise à l'action des salariés.

Après une formation syndicale interprofessionnelle, les militant(e)s de l'ENS de Lyon font le constat de pressions très importantes dans le travail notamment auprès des personnels administratifs et techniques (près de 500 agents dans des services le plus souvent éclatés). Plaintes du personnel, tensions, collectifs de travail disloqués, pressions hiérarchiques, salariés qui sont en conflit entre eux.... avec une difficulté pour les représentants au CHSCT et les militants syndicaux de prendre en charge ces questions.

La formation permet donc de fixer une priorité de travail collectif de terrain, à partir de l'écoute des collègues pour passer de situations qui paraissent assez bloquées à des mises en mouvement collectif... Et, ça marche... La pratique de terrain paie avec, au bout de quelques mois la rédaction avec les salariés de leurs exigences. Les collègues passent d'une attitude de «victime», de «soumission», de chacun pour soi à l'action collective.

En juillet, alors que la pression hiérarchique s'accroît avec un encadrement qui demande à certaines collègues du service logistique de surveiller les autres, de prévenir si elles ne travaillent pas avec des menaces de fautes professionnelles, une réunion d'urgence avec tout le service concerné est organisée. Une représentante SUD au CHSCT est présente ce qui permet de constater que les femmes du service sont toutes unanimes sur les problèmes, leurs causes et leurs demandes. Elles n'en peuvent plus et parlent de se mettre en grève à la rentrée si rien ne change. Suite à

cette réunion, elles font un courrier de revendications très clair, qui demande «une réorganisation du service, des moyens adéquats, un encadrement compétent et respectueux»...

Fin septembre et début octobre, la grève va se concrétiser avec ce service logistique (ménage nettoyage...) en grève active. Pendant toute cette période, elles se sont installées dans le hall d'entrée de l'école, avec tracts, café et gâteaux ce qui a permis également la solidarité. Au bout de 8 jours, ils/elles ont obtenu l'essentiel de leurs revendications avec 3 postes de contractuel-les débloqués en réponse au manque d'effectif avec leur charge de travail allégée. (même si il y a des risques d'externalisation c'est un plus à court terme)... La réorganisation du travail imposée à l'issue de ce conflit est telle qu'ils/elles l'avaient proposée avec certains niveaux hiérarchiques supprimés.

Cette action organisée par un service a permis d'autres initiatives de grèves, d'assemblées générales rassemblent, sur les questions d'organisation du travail plus d'une centaine de personnes plus du quart des personnels concernés). Des groupes de travail se sont mis en place par service ou thématique pour élaborer listes de revendications et propositions.

Des engagements ont aussi été pris pour les autres services par la Direction de l'ENS: formations, expertise (avec une acceptation de la Direction d'un expert CHSCT), et la section syndicale continue son travail et le développement d'une pratique de terrain.

En ce début janvier, la situation reste très tendue dans plusieurs services et plusieurs situations dramatiques continuent de se produire. Rien n'est donc résolu même si les résultats des actions de l'automne restent importants. La solidarité mise en place dans la grève au service logistique continue et montre la voie à d'autres.

*ENS: Ecole Nationale Supérieure



On a surfé... **Site internet dédié à l'info sur la santé au travail**

<http://sante.travail.paca.free.fr/> est un site internet qui a pour vocation de donner des infos et actualités sur les questions de santé au travail. Il est d'abord destiné aux acteurs de la santé que sont les médecins du travail, les infirmier(e)s, les services de santé au travail mais les militants qui s'intéressent aussi à ces questions là trouveront des données intéressantes en la matière.

Ils est d'ailleurs possible de s'abonner à leur lettre hebdomadaire d'infos comportant une revue de presse informatique (lien web) ainsi qu'un agenda sur les manifestations, congrès, colloques en matière de santé au travail.



Les travaux de la commission

Prochaines réunions

Mercredi 8 février 2012 avec pour ordre du jour :

- Etudes de plusieurs fiches : validation fiches droit de retrait/droit d'alerte, enquête accident du travail, médecine du travail, exigences en matière d'expertise ; présentation du site.
- L'après midi nous recevrons l'association Robin des Toits qui lutte contre les ondes électromagnétiques afin de commencer notre travail sur ce sujet.

Judi 15 mars 2012 : première présentation des fiches arbre des causes et visites médicales.

Autres réunions prévues : 4 avril et 22 mai.

Les réunions débutent à 9 h 30 précises et se terminent en général vers 16 h 30. Elles se déroulent au siège de l'Union syndicales Solidaires, 144 Bd de la Villette, 75 019 Paris

Contact : eric.beynel@solidaires.org

Agenda



Sessions de formation interpro «CHSCT Secteur public et privé»

Lieu	Quand	Où s'inscrire
Bordeaux (33)	13 au 17 février	solidaires33@wanadoo.fr
Lille (59)	9-10 février	solidairesalsace@no-log.org
Reims (51)	13 au 15 février	formationsolidaireschampagne@solidaires51.org
Besançon (25)	22 au 24 février	solidaires.nfc@orange.fr
Chateaulin (29)	27 au 29 février	formationsolidairesbretagne@gmail.com
Albi (81)	27 au 29 février	formations.solidaires31@orange.fr
Clermont-Ferrand (63)	27 au 29 février	contact@solidaires- auvergne.org
Clermont-Ferrand (63)	1 au 2 mars	contact@solidaires- auvergne.org
Toulouse (31)	5 au 7 mars	formations.solidaires31@orange.fr
Montpellier(34)	6 au 8 mars	Solidaires34@wanadoo.fr
Nice (06)	7 au 9 mars	solidaires.06@laposte.net
Paris (75)	12 au 14 mars	formationIle de France@solidaires.org
Paris (75)	15 et 16 mars	formationIle de France@solidaires.org
Lyon (69)	12 au 14 mars	ormationsolidaires69@gmail.com
Montfavet (Avignon)(84)	12 au 14 mars	noelcaudory.sudptt.gard@gmail.com
Toulouse (31)	19 au 21 mars	formations.solidaires31@orange.fr
Larmor (56)	19 au 21 mars	formationsolidairesbretagne@gmail.com
Marseille (13)	19 au 21 mars	Solidaires.13@orange.fr
St Avertin (37)	19 au 21 mars	solidaires37@orange.fr
Nancy (54)	19 au 21 mars	formationsolidaire54@gmail.com



Les fiches à venir...

- Droit d'Alerte et de Retrait
- Inaptitude
- Enquête accident
- Médecine du travail
- Expertise



Union syndicale Solidaires,
144 Bd de La Villette
75019 Paris - Tel : 01 58 39 30 20
<http://www.solidaires.org/>
contact@solidaires.org

