

SNPTAS CGT Info N° 10
5 décembre 2018

CHSCT et conditions de travail

Le 6 décembre vous voterez pour élire vos représentants aux Comités Techniques ministériels et locaux, aux CAP et CCP des différents corps. Les résultats de ces scrutins permettront également de composer les CHSCT, le Comité Central et les comités locaux d'action sociale. La profession de foi de la CGT que vous trouverez avec votre matériel de vote ne permet pas de développer des sujets pourtant essentiels pour votre avenir.

C'est pourquoi le SNPTAS CGT fait le choix de vous informer plus en détail sur dix thèmes en vous présentant nos analyses et nos revendications. Celles-ci sont élaborées par des militants de terrain, avec les syndiqués et sont le reflet des attentes exprimées par les agents au quotidien.

Le vote pour les listes présentées par la CGT le 6 décembre, c'est l'assurance d'être soutenus aidés par des élus engagés, disponibles et proches de vous dans tous les services.



CHSCT en danger ! Parmi les propositions du gouvernement dans son projet « Action Publique 2022 », la fusion des CT et des CHSCT de la Fonction publique, est une mesure phare, dans leur suite logique de la disparition des CHSCT dans le secteur privé où l'ensemble des instances représentatives du personnel ont été fusionnées en un Comité Social et Economique (CSE) suite à l'Ordonnance Macron du 22 septembre 2017.

[lire la suite page 2](#)

ANALYSES et REVENDICATIONS

GIEC-Ecologie, Retraites, Action et Protection sociales, Éducation et Sécurité routières, Statut et déprécarisation, Salaire - primes - carrières, Égalité professionnelle et discriminations, Action Publique 2022, Secteur maritime, **CHSCT et conditions de travail**

>> **Retrouver les numéros parus en ligne sur le site : <http://snptas-cgt.net>** (Chemin : Accueil du site > ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES > Élections 2018 > Boîte à outils SNPTAS CGT > Campagne > SNPTAS CGT Infos)

VOTONS ET FAISONS VOTER CGT

pour la défense,
la reconquête et le développement
des services publics

#jevotecgt
le6décembre





CHSCT et conditions de travail



Depuis novembre 2011(*), les CHS dans la Fonction publique se sont transformés en Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) avec des modifications dans leur composition et dans leurs attributions et avec la mise en place d'un secrétariat désigné parmi la représentation syndicale (en complément du secrétariat administratif) doit permettre d'identifier un interlocuteur privilégié du président (directeur) et des autres partenaires (inspecteur santé et sécurité au travail, médecin, assistant et conseiller de prévention), pour l'organisation du travail du CHSCT en vue de ses réunions et entre celles-ci.



CHSCT en danger !

Parmi les propositions du gouvernement dans son projet « Action Publique 2022 », la fusion des CT et des CHSCT de la Fonction publique, est une mesure phare, dans leur suite logique de la disparition des CHSCT dans le secteur privé où l'ensemble des instances représentatives du personnel ont été fusionnées en un Comité Social et Economique (CSE) suite à l'Ordonnance Macron du 22 septembre 2017.

Invoquer un soi-disant « chevauchement des compétences » qui serait « trop souvent une source de complexité et d'insécurité juridique » pour fusionner ces instances avec les CT est bien évidemment faux et inacceptable ! Nous retrouvons là en fait cette logique comptable qui importe uniquement à tous les ministères : travailler plus et plus mal pour augmenter la productivité et la rentabilité.

C'est vrai que les CHSCT gênent !

Le CHSCT est l'instance la plus proche du travail réel. Le CHSCT est un obstacle. Il renvoie constamment nos responsables à la réalité du travail sur le terrain, à l'absurdité des organisations du travail et des politiques menées n'importe comment et en dépit du bon sens. Le supprimer, c'est attenter aux conditions de travail de tous les personnels et nous ne pouvons l'accepter.

La santé, la place de l'individu au sein des organisations du travail sont au centre des préoccupations d'un nombre croissant de salariés. Le CHSCT est un outil pour les salariés. L'intervention syndicale est indispensable pour regagner le respect, la dignité, l'égalité, la reconnaissance de la personne au travail.

(*) Les textes de références :

Accord du 20 novembre 2009 relatif à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ;

> Loi n°2010 - du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social (article 10 modifiant l'article 16 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État) ;

> Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention

médicale modifié par le décret n°2011-774 du 28 juin 2011 ;

> Circulaire MFPP1122325C du 9 août 2011 relative à l'application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique.

CHSCT et conditions de travail



Qui participe au CHSCT ?

Le CHSCT est composé de l'autorité auprès de laquelle il est créé, de l'autorité compétente en matière de gestion des ressources humaines et de représentants du personnel, désignés par les organisations syndicales les plus représentatives sur la base des élections aux comités techniques (jusqu'à 7 pour les instances ministérielles et centrales, entre 3 et 9 pour les autres CHSCT). Seuls ces représentants prennent part au vote.

Le CHSCT a également comme membre de droit des experts des différents champs concernés. Ainsi, le médecin de prévention et l'assistant et/ou le conseiller de prévention compétents participent de plein droit aux CHSCT. L'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) est prévenu de chaque réunion et peut y assister.

Quel est le champ de compétence du CHSCT ?

Le CHSCT acquiert avec le décret n°2011-774 du 28 juin 2011, une nouvelle compétence sur les conditions de travail.

Les conditions de travail portent sur les domaines suivants :

- > organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches) ;
- > environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit) ;
- > aménagement des postes de travail et adaptation à l'homme ;
- > construction, aménagement et entretien des locaux ;
- > durée, horaires, aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté) ;
- > nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail.

Le décret renforce le rôle du comité à l'égard de certaines catégories d'agents (les femmes, les travailleurs placés sous la responsabilité du chef de service, et notamment les travailleurs temporaires ou handicapés).

Le CHSCT intervient également dans le cadre de situations de risques particuliers (réalisation de travaux par une entreprise extérieure, implantation, transfert ou modification d'installations classées pour l'environnement, nuisances d'un établissement voisin).





CHSCT et conditions de travail



La participation à l'amélioration de la prévention

Le CHSCT a une mission d'analyse des risques professionnels et une capacité de proposition d'actions de prévention, notamment du harcèlement moral et sexuel.

Il coopère aux actions de prévention et de formation mises en place à destination des agents. Connaître le fonctionnement du CHSCT c'est contribuer à sa pérennité, c'est une instance au cœur des problèmes des agents, le mal être au travail, les risques psycho sociaux, défense des intérêts des agents dans le cadre de l'accident, l'incident professionnel.

L'efficacité et la véracité du registre d'hygiène et sécurité ou tout agent peut y annoter une situation qui lui paraît anormale et abusive, doivent être renforcées.

L'administration ne voit **les risques psycho sociaux** que sur un aspect curatif, la CGT veut que ce fléau soit considéré de manière préventive. Partout où la CGT est présente, vous pouvez compter sur ses militants pour revendiquer la sauvegarde et le renforcement de cette instance.



La prévention des risques psychosociaux (RPS)

C'est à l'aune de l'évolution des dispositions réglementaires relatives à l'hygiène et la sécurité dans la fonction publique dans les années 1990 et 2000 et du cataclysme de la RGPP et de la Réate 1 sur l'administration de l'État à partir de 2007, qu'il faut apprécier le véritable enjeu de l'accord-cadre sur les RPS de l'automne 2013.

Il témoigne de la prise de conscience par l'institution de la nécessité d'un «accompagnement social» à la mesure de la portée et de l'impact de ces bouleversements sur les missions, les services et les agents ; lesquels subissent depuis, instabilité, insécurité et dégradation de leur vie professionnelle, qu'il s'agisse de l'avenir de leur service ou de leur carrière.

Prévenir les risques psychosociaux s'avère utile pour dédouaner les directions et l'administration de leurs responsabilités en la matière. Mais l'arsenal de mesures mises en œuvre sur les RPS (sensibilisation, diagnostic, plan d'actions...) ne saurait restaurer une qualité de vie au travail déjà très dégradée du fait des multiples réformes et restructurations qui ont affecté les services comme des politiques d'austérité budgétaire renforcées qui les ont considérablement affaiblis.

Pour l'essentiel les directions se livrent à un détournement de l'accord-cadre de 2013 en s'inspirant de ses principes (méthodologie Gollac) mais en le dévoyant de ses objectifs et en le vidant de son contenu.



Il s'agit surtout « de prévenir et de traiter les situations, les agissements et les conduites entraînant ou pouvant entraîner une dégradation des conditions de travail, des conflits ou comportements hostiles » par la mise en place de « dispositif graduel d'écoute » permettant aux agents en « situation de souffrance au travail » de recourir anonymement et gratuitement à un dispositif externalisé de soutien et d'accompagnement psychologique – psychologues du travail et cliniciens ou centre médico-psychologique.

Mais ces acteurs, contrairement aux médecins de prévention, ne peuvent intervenir sur le lieu de travail ni en direction des équipes de travail, ni de leur encadrement. L'agent en souffrance est ainsi renvoyé à lui-même et à sa responsabilité individuelle.

Cette politique de prévention tous azimuts, affichée et développée comme une sorte de principe de précaution pose problème parce qu'elle ne s'attaque pas aux causes profondes du malaise qui résident dans :

- ▶ Le sentiment d'une atrophie et d'un dépérissement programmé et continu des services départementaux de l'État : fusions, mutualisations, réorganisations, mobilités forcées, abandon de missions publiques, changement de postes, reconversions, suppression d'effectifs, décroissements et transferts ministériels, fermeture de services et de sites, retrait des territoires (surtout ruraux), dé-technicisation au profit de missions dites plus « régaliennes », travail en mode dégradé, mal-être ...
- ▶ La perte de repère et de sens, l'absence de perspectives, de production d'activités opérationnelles valorisantes et répondant aux besoins de la collectivité, d'enrichissement et d'épanouissement de soi à travers la valeur du collectif, du travail et de son utilité sociale, l'aggravation concomitante de la situation des agents qui subissent d'incessantes attaques contre leur statut, la stagnation de leur salaire, la baisse de leur pouvoir d'achat, l'écrasement de leur grille indiciaire, la non-reconnaissance de leur qualification et le blocage de leur carrière, la dégradation de leur régime de retraite et de protection sociale...

De la même manière que dans les grands groupes privés ou publics (Renault, Télécom...), il s'agit d'une stratégie élaborée à un niveau supérieur de l'administration. C'est d'autant plus scandaleux que ce sont les directions et les représentants du personnel qui sur le terrain, assument la souffrance au travail et ses conséquences et tentent de trouver des solutions alors qu'ils n'ont ni les moyens ni le pouvoir de décision politique seul à même de régler ce fléau. Ne s'attaquant pas aux racines du mal, ces mesures préventives peuvent au contraire en cas d'échec, nourrir des sentiments de déshérence, d'abandon, de lassitude ou de désespérance pouvant engendrer de graves déséquilibres ou altérations de la santé (état limite, burnout, dépression, névrose...), voir des actes suicidaires que l'administration se refuse toujours à considérer, à analyser et à répertorier.

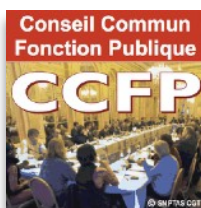
De façon diffuse, le ressenti, c'est que l'idéologie RPS à l'œuvre, porte davantage la marque du déclin que l'empreinte de l'espoir, alors qu'au contraire c'est avec de nouvelles ambitions et de nouveaux projets qu'il faut se tourner vers l'avenir en s'orientant vers un nouveau développement des services techniques de l'État dans les territoires.

CHSCT et conditions de travail



L'hygiène, la sécurité et les conditions de travail dans les instances représentatives

Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP)



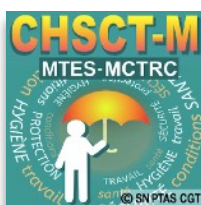
Dans la Fonction Publique, c'est le Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP) qui traite de ces questions pour les agents des 3 versants de la Fonction publique, au sein d'une **commission hygiène, sécurité et conditions de travail**.

On y aborde notamment les questions de « Qualité de Vie au Travail » (QVT), de Télé-travail, d'insertion des travailleurs handicapés ou d'évolution des textes relatifs au retour des agents après un long arrêt de travail (instauration d'une « Période de Préparation au Reclassement »).

Lire le [compte-rendu de la Commission Hygiène Sécurité et Conditions de Travail \(FS4\) du Conseil Commun de la Fonction Publique du 21 juin 2018](#) publié sur le site de l'UFSE-CGT (Union Fédérale des Syndicats de l'État).

Pour les agents des MTES/MCTRCT

Pour les agents des MTES/MCTRCT, il existe au niveau national, deux instances selon que les agents travaillent dans un service du ministère : **CHSCT-M** ou dans une DDI : **CHSCT des DDI**.



Lire le [compte-rendu du CHSCT-M du 16 octobre 2018](#)

Lire le [compte-rendu du CHSCT DDI du 18 octobre 2018](#) publié sur le site de l'UFSE-CGT

Dans chaque service et établissement public (VNF, CEREMA, ...) doté d'un CT - Comité technique - il existe un CHSCT.



CHSCT et conditions de travail



Pérennité et renforcement des CHSCT :

un impératif selon la CGT !

La CGT considère comme un atout significatif et positif pour analyser, échanger et apporter des réponses constructives, le fait d'avoir deux instances distinctes, CT et CHSCT, ayant pour compétences de travailler sur des enjeux spécifiques clairement identifiés. Le retour impromptu et inopiné à une instance unique aurait comme conséquence d'affaiblir et de diluer le travail à mener sur des thématiques très différentes et dont l'importance justifie une approche et des moyens qui ne sauraient être édulcorés.

Mise en place tardivement dans la fonction publique, le CHSCT joue un rôle essentiel dans la protection de la santé et de la sécurité des agents ainsi que dans l'amélioration de leurs conditions de travail.

En période de dégradation des conditions de travail des agents par l'augmentation des charges de travail, les réorganisations permanentes, le manque de reconnaissance et la perte de sens, la suppression des CHSCT constituerait un recul pour tous les agents.

Contrairement à la volonté gouvernementale, les compétences des CHSCT doivent être renforcées afin qu'ils puissent jouer pleinement leur rôle et mener une action préventive auprès des agents.

Pour se faire, il est primordial que tout agent puisse exprimer sa volonté d'élire les représentants de cette instance, vous pourrez compter sur les élus CGT pour faire valoir vos droits et défendre vos positions et intérêts dans vos services.



SNPTAS CGT info N° 10 5 décembre 2018

FONCTIONNAIRE UN STATUT



0) 07611540000000497521000

AU SERVICE DU

CITOYEN

PAS D'UNE CLIENTÈLE

union fédérale
des syndicats
de l'État

**la
cgt**

#jevotecgt
le 6 décembre

NOM Prénom :

Date et signature :

Adresse :

Téléphone / Courriel :

Service ou établissement :

Bulletin d'adhésion

adhérer en ligne