

# **Fonctionnement des CHSCT de proximité**

Un groupe de travail s'est tenu le 28 janvier dernier à l'ordre du jour duquel figuraient les dysfonctionnements des instances qui remontent à la délégation par de nombreux canaux.

Les sujets très sensibles de l'articulation entre les comités techniques et les CHSCT, de la notion de projet important et de l'expertise externe ont fait l'objet d'échanges sans que l'administration se mette en position de conclure. Pour sa part, la CGT a porté les exigences suivantes :

- la nécessité pour les comités techniques et les CHSCT de pouvoir exercer pleinement leurs prérogatives et, pour ce faire, de disposer du temps nécessaire. Cela veut dire que l'examen des projets de transformation des organisations de travail doit se faire le plus en amont possible. Ce qui n'est absolument pas le cas en ce moment. La seule issue est donc le conflit. Nous avons insisté sur le défaut de confiance dans les rapports administration/institution représentative du personnel.
- Sur la notion de projet important, nous voulons que cette appréciation puisse être validée par les agents et leurs représentants. L'analyse des conditions de travail doit se faire en tenant compte des spécificités locales.
- En ce qui concerne les expertises externes, nous relevons que les représentants du personnels n'ont pas demandé l'exercice de ce droit de manière importante (entre 10 et 15 depuis deux ans). En comparaison, il y a plus d'interventions ergonomiques sur la même période. Nous considérons, que dans certaines situations, le recours à l'expertise externe et donc à un œil extérieur peut fournir, à l'ensemble des acteurs (administration, préventeurs, personnels et représentants du personnel), les moyens d'améliorer significativement les conditions de travail des agents. Sur ce point, il y a blocage. A ce jour,

pour l'administration, il n'est pas possible et souhaitable qu'il y ait un regard extérieur sur le travail tel qu'il se fait à Bercy.

Dans son intervention, la CGT a listé les dysfonctionnements observés dans les CHSCT de proximité et spéciaux (constat partagé par les autres délégations syndicales).

## 1. INSTITUTIONNELS :

- difficultés à établir des calendriers de manière consensuelle (imposition des dates de réunions aux représentants du personnels)
- lourdeur des ordres du jour
- respect des délais pour la communication des documents
- respect des procédures de vote
- difficultés pour convoquer des experts
- modalités de constitution et de convocation des groupes de travail
- respect des délais de réponse
- mauvaise articulation des travaux des comités techniques et des CHSCT

## 2. RESPECT DES PRÉROGATIVES DES CHSCT :

- l'examen systématique des registres de santé et sécurité au travail n'est pas acquis
- la connaissance et déclenchement d'enquête suite à des accidents du travail ou des maladies professionnelles n'est pas systématique
- la consultation sur les plans de prévention n'est pas systématique
- la consultation très en amont du CHSCT sur les projets importants n'est quasiment pas effectif
- l'accès au programme annuel de prévention et à des statistiques en lien avec les conditions de travail ont fait l'objet de rétentions de la part de directions
- le respect des procédures en urgence (alerte et retrait)

- mise en œuvre des expertises externes
- les refus d'aménagement de poste ne sont généralement pas présentés, motivés et discutés

### 3. REFUS DE METTRE EN ŒUVRE LA POLITIQUE MINISTÉRIELLE ET LA RÉGLEMENTATION EN VIGUEUR

- exercice des droits de retrait
- réglementation amiante

Puis, nous avons exposé nos attentes :

• La révision d'une cartographie impraticable, en privilégiant la proximité, le découpage départemental, et le redimensionnement de certains CHSCT (Paris, DISI,...). Par ailleurs, la question du lien entre les CHSCT REATE et le CHSCT ministériel reste entière. Sur le point de la cartographie, un groupe de travail sur les élections doit se tenir prochainement.

• Rappel à la Loi/recadrage : bien souvent, les présidents de CHSCT oublient qu'ils le sont et se comportent comme des directeurs de services qui entravent les travaux des CHSCT qu'ils président.

- Les moyens :
  - renforcement du réseau des secrétaires animateurs,
  - temps de travail, renfort du réseau des assistants de prévention
  - renforcement du réseau des médecins de prévention
  - les droits accordés aux représentants du personnels pour exercer leur mandat et l'adéquation des charges de travail (y compris renforcement des services)
  - remboursements des frais de déplacements (suppléants/régionaux)

Il nous a été assuré que la situation très dramatique du CHSCT 94 serait bientôt résolue.

La lecture de la note adressée aux représentants d'administration centrale d'une part, la note d'orientation adressée aux présidents des CHSCT d'autre part (envoyées toutes deux dans les services ces derniers jours) indiquent que le ministère a en partie pris la mesure du problème.

Il faudra que les équipes soient vigilantes sur la question des procès verbaux (la NO prévoit qu'ils puissent être succincts : il faudra bien faire noter

les points dont on estime qu'ils pourraient, ultérieurement, servir d'élément de preuve).

Nous n'avons pas avancé sur la question de la notion de projet important (attention à apporter à la fiche d'évaluation jointe à la NO). Pour nous, un projet est important à partir du moment où il a une incidence sur les conditions de travail des agents, quel qu'en soit le nombre. Nous avons donc un désaccord et sur le fond et sur la méthode. De toutes façons, en l'absence de critères légaux, ce sera le juge qui tranchera si nécessaire.

### AUTRES POINTS ABORDÉS :

La déclinaison, à venir, de l'accord cadre Fonction publique sur les RPS ([http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres\\_et\\_parcours\\_professionnel/sante\\_securite\\_travail\\_fp/Protocolle-RPS.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/sante_securite_travail_fp/Protocolle-RPS.pdf))

La formation de la « filière SSCT » avec tout un référentiel. Système de formation par « briques » : nous avons donné notre accord sur la méthode.

Pas de réflexion sur la durée des formations pour l'instant.

Nécessaire formation des encadrant qui ne disposent ni des outils et ne voient pas d'intérêt à cette démarche.

Formation en 2014 des membres des CHSCT sur 2 jours : démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels ; évaluation et prévention des risques psycho-sociaux et des troubles musculo-squelettiques.