

Juin
2015Les enjeux
du CHSCT

L'instance CHSCT est au centre du projet syndical du Sgen-CFDT.

C'est une instance qui correspond à notre conception du dialogue social, car elle exige un dialogue social constructif entre administration et représentants des personnels. Pour construire une politique efficace de prévention, l'administration est obligée d'associer tous les acteurs de la prévention à la démarche, dont les représentants des personnels et les personnels eux-mêmes, sans qu'il s'agisse de cogestion, puisque l'administration via son représentant reste seule responsable.

Le CHSCT, c'est aussi une instance de plus en plus importante pour la défense des personnels, pour l'amélioration de leurs conditions de travail, du fait des prérogatives élargies que lui ont données les accords récents signés par les organisations syndicales avec le ministère de la Fonction publique (accord sur la santé au travail de 2009 et accord-cadre sur la prévention des risques psychosociaux en 2013).

Un CHSCT ne peut fonctionner utilement que dans une logique « gagnant-gagnant ».

Pour l'administration, c'est indispensable compte tenu de ses obligations réglementaires, et de la responsabilité pénale du chef de service, en l'occurrence le directeur d'un établissement public.

Celui-ci ne doit plus seulement veiller au respect des règles en matière d'hygiène et de sécurité, il a l'obligation de protéger la santé physique et morale de ses agents.

Comme il est désormais prouvé que toutes les causes de dégradation des conditions de travail d'un agent peuvent nuire à sa santé, un chef de service a tout intérêt à agir en amont du risque, à anticiper les problèmes qui peuvent déboucher sur des situations de souffrance au travail, sur des conflits, à prévenir plutôt qu'à avoir à gérer une situation de crise.

Aux représentants Sgen-CFDT, le CHSCT donne une clé d'entrée pour agir sur l'organisation du travail, dont par exemple l'aménagement du temps de travail, ou sur le management, qui sont autant de sujets qui préoccupent les personnels, et sur lesquels les CHSCT ont désormais compétence.

Ses représentants peuvent enquêter sur les conditions de travail en utilisant leur pouvoir de visite des services, faire des propositions d'amélioration en proposant le recours si nécessaire aux services d'un expert agréé. Ils deviennent des partenaires incontournables de l'administration.

Le travail en CHSCT offre l'occasion d'objectiver des situations observées pour parvenir à un diagnostic partagé avec l'administration, avec une identification des facteurs de risque par unité de travail qui l'incite à la programmation d'actions de prévention.

Mais dans beaucoup de CREPS, l'administration n'a pas toujours pris la mesure de l'effort à accomplir pour se conformer à l'évolution des textes réglementaires, ce qui place ces établissements et leurs directeurs en situation d'insécurité juridique.

Des CHSCT d'établissements ne tiennent pas leurs trois réunions annuelles réglementaires, des CREPS n'ont pas d'assistants de prévention actifs, beaucoup de documents uniques sont inexistantes ou incomplets, des représentants des personnels n'ont pas bénéficié de leurs cinq jours de formation obligatoire...

Trop de
manquements
de la part de
l'administration

C'est inquiétant car, dans les CREPS, on rencontre de nombreux facteurs de risques : du fait de leur superficie, de leurs bâtiments nombreux et souvent délabrés, de l'accueil de publics variés, dont des mineurs en internat, de l'emploi d'agents exerçant toutes sortes de métiers, y compris des métiers ouvriers avec une exposition à des risques spécifiques en fonction des outils et engins utilisés, de situations de coactivité...

LE SGEN-CFDT DEMANDE :

1. La programmation dans les meilleurs délais de la **formation obligatoire de cinq jours** sur site des membres du CHSCT, des **formations spécifiques** à destination des encadrants, ainsi que des actions de sensibilisation à l'intention des agents.
2. La mise en œuvre systématique d'une **démarche de diagnostic** préalable avant la mise en œuvre de toute mesure ou plan de prévention, associant le CHSCT à chaque étape, sur tous les facteurs de risques professionnels, dont les risques psychosociaux, évalués **par unité de travail**.
3. La mise à jour de tous les outils indispensables à la politique de prévention, dont les **registres de santé et de sécurité au travail**, qui doivent être utilisés par les agents, et pour cela être accessibles à tout moment, placés dans des endroits connus de tous, relevés par l'assistant de prévention et présentés à chaque réunion de CHSCT, et le **document unique d'évaluation des risques professionnels** (DUERP) recensant tous les risques (dont les RPS) par unité de travail.
4. Une **permanence de la démarche de prévention**, avec un **suivi régulier** des indicateurs du diagnostic et des plans de prévention, au-delà des réunions du CHSCT, avec la réunion de groupes de travail, des **visites d'unités de travail** ou des **études de postes de travail**, ainsi que la mise en place d'un dispositif de veille sur les cas d'accidents ou de conflits.
5. Des **moyens à hauteur d'une ambitieuse politique de prévention des risques**, passant par : l'attribution aux membres du CHSCT du contingent d'**autorisations d'absence** prévu par l'arrêté du 27 octobre 2014, l'attribution d'une **quotité de temps à l'assistant de prévention** qui soit suffisante pour exercer ses missions, un budget dédié permettant au CREPS de bénéficier des prestations d'un **médecin de prévention**, le **financement des formations** des acteurs de la prévention.
6. Le **fléchage des moyens humains et financiers** dédiés à la prévention des risques professionnels dans le budget des établissements, leur prise en compte lors du **dialogue de gestion** avec la direction des sports, et un cadrage beaucoup plus soutenu qu'actuellement, par le ministère des Sports et la DRH des ministères sociaux, de la politique de prévention mise en œuvre dans les établissements. Autonomie ne signifie pas indépendance, surtout dès lors qu'il s'agit de faire appliquer des dispositions réglementaires dans l'intérêt des agents.