

Conditions de travail



Le CT devient seul compétent sur les réorganisations :

Quelle action syndicale ?



La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié les compétences des CHSCT en cas de projet de réorganisation de service. Il s'agit d'une disposition transitoire à l'application pleine et entière de la loi qui prévoit, à l'issue des élections professionnelles dans la fonction publique en 2022, la fusion du CT et du CHSCT dans une seule instance de représentation des personnels : le comité social d'administration (CSA).

Le décret d'application n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 de ces mesures transitoires, précise les choses. Une circulaire d'application devrait encore affiner les questions qui se posent, notamment en matière d'expertise CHSCT au sens prévu jusqu'ici dans le décret n° 82-453 désormais obsolète.

Cette note militante a pour objet d'analyser les modifications apportées par les textes et de proposer des stratégies à mettre en œuvre par les sections syndicales en CHSCT et en CT.

Les textes en vigueur

La Loi :

■ Article 94

« [...] II. - A. - Les articles 4, 8 et 12 entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique.

Par dérogation au premier alinéa du présent A, à compter de la publication des dispositions réglementaires prises en application de la présente loi et jusqu'au prochain renouvellement général de ces instances :

1° **Les comités techniques sont seuls compétents** pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux **projets de réorganisation de service** ;

2° Les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail **peuvent être réunis conjointement** pour l'examen des questions communes. Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

3° Les CT sont compétents **pour l'examen des lignes directrices mentionnées à l'article 30 (mobilité, promotion) et du plan d'action mentionné à l'article 80** (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes). » Nous reviendrons sur ce 3° dans un autre document.

Le Décret :

■ Article 1

« I. - Lorsqu'est mise en œuvre **une restructuration** d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics, **un arrêté** du ou des ministres intéressés et du ministre chargé de la fonction publique en définit le périmètre et la durée... »

■ Article 3

« **Le comité social d'administration** compétent est consulté sur les **projets d'arrêtés** mentionnés à l'article 1er et sur les dispositifs d'accompagnement que l'administration d'emploi envisage de mettre en œuvre. À cette occasion, il est informé sur :

- 1° **L'impact** prévisionnel de la restructuration sur l'emploi, les compétences, **les organisations, la santé, la sécurité et les conditions de travail** ;

– 2° Les modalités d'accompagnement mentionnées à l'article 4 et les moyens prévus pour leur mise en œuvre. Le président du Comité Social d'Administration peut demander à ce que **l'inspecteur santé et sécurité au travail ou le médecin de prévention** compétents pour le service **soient entendus sur le projet de restructuration** inscrit à l'ordre du jour du comité. [...] »

■ Article 16

« Jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique, pour l'application de l'article 3, **la compétence du comité social d'administration est exercée par le comité technique compétent.** »

■ Article 17

« En application du 1° du II de l'article 94 de la loi du 6 août 2019 susvisée et jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique, seuls les comités techniques sont consultés pour l'ensemble des questions afférentes aux projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service, par dérogation au 2° de l'article 55 et au 1° de l'article 57 du décret du 28 mai 1982 susvisé ainsi qu'au onzième alinéa de l'article 34 du décret du 15 février 2011 susvisé. »

Notre analyse

Dans un premier temps **il est important de bien faire la différence entre :**

- un projet de réorganisation de service considéré comme un projet important dont il est question à l'article 94 de la loi et à l'article 17 du décret,

et

- une restructuration de service dont il est question aux articles 1 et 3 du décret de 2019.

■ Qu'est-ce qu'une restructuration de service ?

La définition d'une restructuration de service est précisée dans le guide de la DGAP : *Les dispositifs d'accompagnement indemnitaire des restructurations dans les services de l'État – juin 2019.*

« L'attribution à un agent de la prime de restructuration de service (PRS) et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint (AAMC), du complément indemnitaire d'accompagnement (CIA) et de l'indemnité de départ volontaire pour restructuration de service (IDV) suppose que le service d'appartenance dont l'agent bénéficiaire relève soit repris sur un arrêté fixant le périmètre d'une opération de restructuration.

Les opérations de restructuration de service peuvent recouvrir notamment les situations suivantes :

- les transferts géographiques complets ou partiels de services ou d'établissements ;
- les réorganisations fonctionnelles complètes ou partielles de services ou d'établissements, impliquant des suppressions d'emplois ;
- les transferts de personnels de l'État aux autres versants de la fonction publique voire à un délégataire dans le cadre d'un transfert de compétences ;
- la combinaison de ces situations.

La notion de restructuration de service exclut par contre les simples changements de statut juridique ou de rattachement administratif et/ou budgétaire, sans impacts sur la localisation géographique du service/de l'établissement concerné et sur le nombre d'emplois.

Par exemple, le simple rattachement au budget d'un ministère d'un programme budgétaire relevant d'un autre ministère ne suffit pas à caractériser une restructuration des services concernés. L'opération ne peut être qualifiée de restructuration qu'à la condition d'impliquer une réorganisation structurante telle que décrite précédemment.

Dans tous les cas, les exemples de situation repris ci-dessus ne suffisent pas à caractériser un service restructuré. **Seul un arrêté ministériel peut désigner un service comme relevant d'une opération de restructuration de service.** Il appartient au ministre de juger de la pertinence de cette qualification. Par exemple, un déménagement de service peut très bien ne pas relever d'une restructuration compte tenu de sa faible ampleur ou de l'absence d'impact sur les agents concernés. »

Instance compétente pour traiter des restructurations

Selon l'article 3 du décret c'est le Comité social d'Administration (CSA) qui sera compétent. Il sera consulté à la fois sur les projets d'arrêté et les dispositifs d'accompagnement dont « l'impact prévisionnel de la restructuration sur l'emploi, les compétences, les organisations, la santé, la sécurité et les conditions de travail ».

Mais comme le CSA ne sera mis en place qu'après 2022, en attendant c'est donc bien le Comité Technique (CT) qui sera seul consulté (cf. art. 16).

■ Qu'est-ce qu'un projet d'aménagement important ?

La notion de projet important (art. 57 du décret) est désormais bien connue des militant-es qui siègent en CHSCT.

Un projet d'aménagement est important dès lors qu'il peut avoir des conséquences, quand bien même celles-ci seraient positives, sur les conditions de travail ou la santé des salarié-es. Selon une jurisprudence constante il doit avoir un impact significatif sur les conditions de travail et notamment concerner les tâches, l'accroissement des compétences, l'évolution des métiers, la rémunération, les temps de pause, les changements d'horaires... (se reporter au guide de Solidaires Finances : http://www.solidairesfinances.fr/images/Doc/doc_milit/CHSCTPatricia.pdf)

Instance compétente pour traiter des projets importants

Jusqu'ici, en cas de projet important au sens de l'article 57 du décret le CHSCT devait obligatoirement être consulté, en amont du CT. Lors de cette consultation, les représentants du personnel du CHSCT devaient émettre un avis motivé au sens de l'article 72 du décret 82-453 et pouvaient voter une expertise prévue au 2° de l'article 55 du même décret.

Désormais, l'administration doit uniquement consulter le CT en cas de réorganisation de service constitutif d'un projet important modifiant les conditions de travail au sens de l'article 57 du décret 82-453 du décret du 28 mai 1982 et de l'article 1 de l'article 2019-1441 du 23 décembre 2019. Dans le rétroplanning de l'administration, il s'agit donc bel et bien d'une simplification, d'une accélération des réformes et restructurations, qui in fine donne moins de temps aux représentant-es des personnels pour s'emparer des questions relatives aux conditions de travail et à la santé au travail, alors même que les réorganisations de services occasionnent déjà des dégâts considérables. Elle supprime ainsi une étape importante : celle de l'analyse du projet sous l'angle des conditions de travail et de ses conséquences sur la santé et la sécurité des personnels par le CHSCT dont les membres ont été formés sur ces questions. L'administration va donc gagner du temps sans s'embarrasser ni s'investir outre mesure dans les conditions de travail et la santé au travail.

Cependant, **Solidaires Finances** ne va pas laisser le champ libre aux directions. Notre fédération entend continuer à faire des conditions et de l'organisation du travail un enjeu important et un moyen de l'action syndicale avec les agent-es. Pendant cette période transitoire et avant la disparition des CHSCT, il est fondamental pour les équipes syndicales d'ancrer des pratiques d'enquêtes de terrain sur les conditions de travail et la santé au travail, avec une action coordonnée entre le CT et le CHSCT.

La stratégie militante en comité technique

Désormais seul le comité technique sera consulté sur les projets de réorganisation et de restructuration sans passer par le filtre préalable du CHSCT.

Toutefois nous disposons d'outils pour continuer à mettre en avant les conditions de travail, discuter dans cette instance des projets de réorganisation et de leurs conséquences sur le travail des agent-es, et sur son organisation, la nature et la qualité du travail rendu...

■ La forme du CT et sa composition

Les militant-es ont deux possibilités :

- soit demander la consultation du CT en formation conjointe CT-CHSCT comme le prévoit l'article 94 de la loi du 6 août 2019, c'est-à-dire avec la présence de tous les membres des 2 instances, du médecin de prévention, de l'ISST, de l'assistant de prévention...

À cet égard il est intéressant de noter que les conditions et délais pour obtenir la convocation de cette formation conjointe ne sont pas précisés dans le texte : combien de représentant-es doivent le demander, de quelle instance CT ou CHSCT ? Dans quel délai ?

Il n'est pas dit non plus que la direction puisse refuser cette demande et pour quel motif ? Dans quel délai doit-elle répondre ? En l'absence de textes de références les directions risquent d'être très embarrassées.

La formation conjointe est certainement la voie à privilégier pour garantir une meilleure prise en charge de la dimension conditions de travail des différents projets.

- soit faire convoquer les membres du CHSCT en qualité d'experts ainsi que le médecin, l'ISST...

- **La consultation du CT n'exonère pas les directions de continuer** à solliciter les médecins de prévention et les ISST pour obtenir leurs avis écrits sur les projets, et à fournir aux représentant-es des personnels un dossier complet et précis sur les conséquences du projet sur les conditions de travail (cf. ci-après).

- **Le débat autour du projet doit se conclure par le vote d'un avis motivé et circonstancié dont la rédaction aura été préparée en amont par les représentant-es du personnel** (cf. ci-après).

Stratégie militante en CHSCT

Ce n'est pas parce que le législateur a supprimé la consultation préalable du CHSCT en cas de projet important que l'instance n'a plus son rôle à jouer sur les conditions de travail, bien au contraire.

Sur les projets importants (réorganisation, fusion, fermeture de service...) dont font partie les restructurations, les représentant-es en CHSCT pourront toujours demander leur inscription à l'ordre du jour d'une réunion du comité pour information. Tout comme ils peuvent le faire actuellement pour la situation d'un service où l'on sait que les agent-es ont signalé des difficultés dans les registres santé et sécurité au travail, les fiches de signalement par exemple

Rappel : la demande d'inscription des points à l'ordre du jour d'un CHSCT peut se faire par l'intermédiaire du secrétaire du comité qui établit l'ordre du jour avec le ou la président-e ou par demande écrite de la moitié des représentants titulaires sans que ce chiffre ne puisse excéder trois représentants. (art. 69)

Pour débattre de la situation de travail d'un service il peut être intéressant d'utiliser tous les outils à la disposition du CHSCT comme la visite de site (votée en séance en définissant les attentes de cette visite, son périmètre, par quels représentant-e...), mener une enquête (à voter également en séance), solliciter l'intervention du médecin de prévention et/ou de l'ISST avant ou pendant le CHSCT, inviter les agent-es à rédiger une fiche de signalement de façon individuelle ou collective, signer une pétition portée en séance, les inviter en tant qu'expert.es...

Les points incontournables

■ Le travail syndical avec les agent-es

Si nous voulons être efficaces sur le dossier des conditions de travail liés aux restructurations envisagées par l'administration, nous devons partir du terrain, par exemple d'un projet envisagé par la direction en allant voir les agent-es, en débattant avec eux et elles des difficultés actuelles (en les nommant et les détaillant précisément) sur ce que va provoquer le nouveau projet sur leur travail, sur les usagers et usagères, la qualité du service public.

La plupart du temps nous ne pourrons pas traiter plusieurs projets à la fois, aussi nous devons cibler quelques services en travaillant avec les personnels concernés et élaborer avec eux une délibération à soumettre au CHSCT qui mettra en évidence les conséquences sur la santé et la sécurité des agent-es, ce qui peut mettre les agent-es en grandes difficultés...

De plus dans cet exercice, nous pourrons la plupart du temps mettre en cause l'administration au regard du document ministériel qui a été élaboré en cas de projet de réorganisation. Il faut donc bien regarder le document de présentation du projet fait par la direction et vérifier si les conditions de travail sont correctement abordées au sens où nous l'entendons.

Aussi et en fonction du contexte les sections peuvent dénoncer le non-respect par la direction des écrits ministériels et l'inconsistance de leur approche des conditions de travail.

Il faut travailler en CHSCT sur les conditions de travail dégradées mais en partant du terrain c'est-à-dire d'un service (si on en reste à une approche globale dans un département par exemple, on risque de rater notre cible) : une direction ne pourra pas avoir la même réponse que si on se contente d'une déclaration générale. Il faut comprendre que dans chaque service la situation est particulière et n'est pas transposable, c'est ce qu'en disent les agents qui connaissent bien le travail qui fait la différence.

Il s'agit donc d'un travail de fourmi, de terrain mais nous devons en passer par là pour obtenir des résultats en travaillant avec les agent-es. Nous devons élaborer avec eux et elles des avis, des délibérations argumentées qui seront votées, annexées au PV, et sur lesquels nous pourrons nous appuyer demain en cas d'accident notamment ou pour faire une enquête voire une expertise (en dépit des contraintes actuelles).

Agir ainsi n'est ni vendre son âme, ni faire de la cogestion mais c'est tout simplement être dans notre rôle de prise en compte des conditions de travail, de la santé au travail, au plus près du travail réel qui ne peut se concevoir que dans la durée et non le court terme.



■ **Le dossier de présentation de la direction et sa dimension conditions de travail**
– grille d'analyse conditions de travail en cas de restructurations, de réorganisations

Il est essentiel que la direction dans son dossier de présentation décrive de façon détaillée les conséquences sur les procédures de travail, la nature des activités, les évolutions des compétences, l'environnement de travail.

Or la charge de travail ne figure pas dans le dossier de l'administration alors que c'est un élément déterminant dans le travail quotidien, et ce d'autant que les réorganisations de services ont pour seule motivation d'adapter les structures aux réductions des effectifs. Ce qu'il faut analyser avec les agent.e.s c'est la charge de travail avant restructuration, ainsi que les transferts de charge vers la future entité fusionnée par exemple, sa répartition entre les agent.es...

Quelques points de vigilance à exercer sur les modifications provoquées par la réorganisation :

■ connaître précisément les changements apportés au travail et son organisation : processus de travail, nature des activités, évolution des compétences, charge de travail, autonomie... ;

■ idem sur les changements apportés à l'organisation du service : nouvelle sectorisation, modification de la chaîne hiérarchique, modifications des liens fonctionnels entre services, ouverture au public, durée et horaires de travail ;

■ changements apportés aux espaces de travail : plans, superficie des locaux, ambiances physiques (éclairage, bruit, température...);

■ changements apportés aux outils et équipement de travail : nouveaux outils, logiciels, périphériques informatiques, mobilier, équipements spécifiques ;

■ conséquences sur l'environnement de travail : conditions de restauration, modifications du trajet travail-domicile, accès aux sites (parking, transport en commun...);

■ obtenir pour chaque réorganisation, déménagement une visite préalable du médecin de prévention et de l'ISST ainsi que des rapports écrits sur leurs observations et propositions visant à améliorer les conditions de travail ;

■ en cas de travaux sur site occupé (c'est-à-dire avec des agents qui continuent à travailler) via le CHSCT demander la communication du plan de prévention, et participer à la visite commune. (Cf. la fiche de Solidaires Finances Publiques : *Plan de prévention, une obligation souvent méconnue* : http://www.solidairesfinances.fr/images/Doc/2019_03_Plan_de_pr%C3%A9vention.pdf)

■ **La rédaction de l'avis**

Puisque c'est le CT qui sera désormais consulté sur un projet important ou une restructuration, c'est à lui qu'il reviendra d'émettre obligatoirement au terme du débat dans l'instance, un avis motivé qui sera soumis au vote des membres du personnel présentes.

Le vote ne consiste pas à dire si nous sommes POUR ou CONTRE le projet examiné. L'avis doit décrire de façon argumentée et étayée les conséquences qu'aura le projet en question sur les conditions de travail des agents, ses incidences sur l'organisation du travail, et son impact possible sur la santé des agents par exemple dans le cas de risques psychosociaux identifiés (par un médecin notamment) en s'appuyant sur les six dimensions de facteurs de risques identifiés par le collège d'expertise (rapport Gollac).

Pour plus d'informations se reporter à la fiche de **Solidaires Finances** : *Quand et comment donner un avis en CHST ?* : http://www.solidairesfinances.fr/images/Doc/2019_03_Avis_en_CHSCT.pdf

Même si l'administration garde la maîtrise de l'organisation du travail et que l'avis du comité n'est que consultatif, il ne faut pas sous-estimer les effets sur les directions locales d'un débat sur l'organisation du travail.

Enfin, l'avis écrit figurera dans le PV. Il pourra se révéler très utile ultérieurement, pour les équipes syndicales si le médecin de prévention vient à signaler des agents en situation de mal être, de stress ou si dans le DU une nouvelle application ou une nouvelle organisation est mentionnée comme un facteur de RPS, si des agents tombent malades, si le syndicat décide de porter les choses devant un tribunal (cf. procès de France Télécom) ...

À retenir pour le CHSCT : aucun texte n'empêche (et surtout pas le président ou la présidente) les représentant-es de voter un avis ou une délibération sur des questions liées à la compétence de l'instance.

Les suites données à l'avis du CHSCT

Autre intérêt de l'avis : le chef de service devra dire au comité s'il a tenu compte de son avis, si oui comment, sinon pourquoi. L'article 77 du décret du 28 mai 1982 oblige l'administration à répondre par écrit aux propositions et avis du CHSCT dans le délai de 2 mois.



■ Le recours à l'expertise pour risque grave

Si le recours à une expertise en cas de projet important n'est plus possible, celui en cas de risque grave est maintenu.

Pendant il ne faut pas se cacher les difficultés pour obtenir gain de cause pour au moins deux raisons :

■ Lorsque l'expertise est sollicitée pour risque grave, le risque doit exister dans le service, être identifié et actuel. Les membres du CHSCT ne peuvent se contenter d'invoquer un risque général mais doivent faire état d'éléments précis et concordants tels que : une enquête du CHSCT, des données sur l'absentéisme, une pétition, des écrits du médecin de prévention, des extraits de PV du CHSCT, des tracts... Le risque grave pourra être retenu en présence de souffrance au travail et de dégradation de l'état de santé des agent.es dans un service.

La résolution qui pourrait être votée par le CHSCT doit donc être sérieusement argumentée avec des éléments concrets.

■ La décision comme le choix de l'expert appartiennent à la direction. Il faut savoir que jusqu'à présent très peu de demandes d'expertises en cas de projet important votées par les CHSCT ont abouti. Se reporter au document sur expertise : http://www.solidairesfinances.fr/images/Doc/doc_milit/CHSCTexpertise.pdf

Une jurisprudence importante et intéressante: un projet d'aménagement important n'exclut pas le risque grave, et donc une expertise.

■ Le 23 janvier 2018, le groupe Carrefour annonce par voie de presse le plan Carrefour 2020. Il s'accompagne du départ de 2 400 salarié.es sur un effectif de 10 500, soit près de 23 % des effectifs, de la cession de 273 magasins et du passage d'hypermarchés en location-gérance.

■ Deux semaines plus tard, le 7 février 2018, et suite à cette annonce, le CHSCT des magasins Rhône et DR STE Carrefour Proximité France tient une réunion extraordinaire au cours de laquelle il décide de recourir à une expertise pour risque grave.

L'employeur conteste l'expertise. Pour lui, le CHSCT ne montre pas l'existence d'un risque grave. La direction de Carrefour estime que l'expertise est fondée sur le plan de restructuration, donc sur un projet d'aménagement important.

■ Le CHSCT Rhône invoque que l'expertise est fondée sur un risque grave dû à la réalisation de risques psychosociaux :

- fermeture de nombreux magasins, cession avortée de magasin au groupe GASST ;
- méthodes de management écrasantes ;
- carences de prise en charge des visites obligatoires à la médecine du travail ;
- absence d'affectation de certains salariés depuis la fermeture de leur magasin, aboutissant à la fragilisation pendant plusieurs mois des salariés concernés ;
- survenance de plusieurs accidents du travail ;
- révélation d'états de souffrance psychologique ;
- une situation déjà dégradée l'annonce du plan de restructuration ayant eu un effet aggravant et de création d'un choc psychologique très inquiétant.

Il rappelle que l'annonce du plan de restructuration s'est exclusivement faite par voie de presse, sans information préalable des salariés ou des instances représentatives du personnel.

Il précise qu'un vent de panique s'est emparé de l'entreprise, ce projet provoquant un véritable choc chez les salariés, dont un sur cinq doit perdre à court terme son emploi.

■ Le président du tribunal de grande instance donne raison à l'employeur. Selon lui, l'ordre du jour montre le lien direct, voire exclusif, entre la réunion extraordinaire et le plan de restructuration. Il estime que les exemples concrets mentionnés par le CHSCT sont tous sans exception en lien direct avec l'annonce du plan de restructuration et ses éventuelles conséquences. Il n'en résulte donc pas la démonstration d'un risque grave. La désignation du cabinet d'expert repose alors exclusivement sur le plan de restructuration.

■ La Cour de cassation reproche au président du TGI de ne pas avoir recherché l'existence d'un risque grave justifiant l'expertise du CHSCT local. Elle s'appuie sur de nombreux éléments : la souffrance au travail traduite par le nombre d'AT survenus au 4^e trimestre 2017, dont notamment deux en octobre 2017 pour choc psychologique de deux salariées suite à la tenue d'une réunion, la dégradation depuis de nombreux mois de l'état de santé des salariés de la région Rhône soumis à un stress grandissant lié à l'incertitude de leur avenir professionnel et résultant, avant même l'annonce du plan de restructuration, notamment de la compression de personnel, de la fermeture de nombreux magasins, de la cession avortée de magasins au groupe GASTT, de certaines méthodes de management, de carences dans la prise en charge des visites obligatoires de médecine du travail, de salariés laissés sans affectation depuis la fermeture de leurs magasins.

Autant d'éléments allant dans le sens de la reconnaissance d'un risque grave justifiant ainsi une expertise pour risque grave du CHSCT local.

Proposition de déclaration en CT et CHSCT pour condamner les nouveaux textes

ACTU
Janvier
2020

Le décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État vient, par son article 17, de renvoyer aux seuls comités techniques l'ensemble des questions afférentes aux projets d'aménagement importants, en retirant aux CHSCT leurs prérogatives en matière de prévention sur les conditions de travail.

À deux ans de la mise en place de la nouvelle instance, le comité social d'administration (CSA), fusionnant le CT et le CHSCT, le gouvernement et la DGAFP se permettent en cours de mandat de modifier les règles alors que de profondes transformations vont impacter les personnels dans les mois à venir dans toutes les directions du ministère des finances.

Alors que les CHSCT depuis leur mise en place en 2012 ont acquis expérience et compétence en matière de conditions de travail, le gouvernement a non seulement décidé de les supprimer d'ici 2022 mais encore de les priver dès le 1^{er} janvier 2020, de leurs possibilités d'intervention en cas de projet important, c'est-à-dire consultation préalable avec un avis motivé à la clé et la possibilité de voter une expertise.

Ces décisions sont significatives du peu d'intérêt porté par le gouvernement aux conditions de travail – qui se sont fortement dégradées durant la précédente décennie – et à la prévention des risques professionnels. Ceci est d'ailleurs clairement affirmé dans le rapport Lecocq, Coton et Verdier¹ : « peu de dispositifs incitent à la prise en charge en amont des problématiques de santé et de sécurité au travail. Notre modèle administratif reste durablement inscrit dans une culture de la réparation au détriment de la prévention. »

Il est évident que CHSCT qui a le pouvoir de rendre visibles localement des conséquences de décisions politiques sur la santé et la sécurité des personnels dans les services est devenue une instance dérangeante même si elle n'est pas décisionnaire.

Solidaires réaffirme son total désaccord avec la suppression du CHSCT et continuera à faire des conditions de travail et de la santé au travail un enjeu important de l'action syndicale.

Cette déclaration pourra bien entendu être complétée avec des exemples locaux qui dénonceraient les pratiques de la direction sur telle ou telle réorganisation.

¹ Rapport « santé, sécurité, qualité de vie au travail dans la fonction publique : un devoir, une urgence, une chance » 18 septembre 2019.

Rappel des documents à la disposition des équipes syndicales

Le guide du militant en CHSCT : http://www.solidairesfinances.fr/images/Doc/doc_milit/GuideMilitiCHSCT_Sept2015.pdf

Expertise agréée et stratégie du CHSCT Pourquoi et quand y recourir ? L'utilité de l'expertise agréée : http://www.solidairesfinances.fr/images/Doc/doc_milit/CHSCTexpertise.pdf

L'impact des réorganisations sur les conditions de travail. Le rôle du CHSCT L'action des équipes syndicales : http://www.solidairesfinances.fr/images/Doc/doc_milit/CHSCTPatricia.pdf

Évaluation des risques professionnels- Document Unique Les obligations des directions Le rôle des équipes militantes : http://www.solidairesfinances.fr/images/Doc/doc_milit/PlaqDocUniqueOctobre2015.pdf

Quand et pourquoi rendre un avis en CHSCT ? : http://www.solidairesfinances.fr/images/Doc/2019_03_Avis_en_CHSCT.pdf

Plan de prévention, une obligation souvent méconnue : http://www.solidairesfinances.fr/images/Doc/2019_03_Plan_de_pr%C3%A9vention.pdf

Prise en compte des conditions de travail dans la « conduite de projets » : http://www.solidairesfinances.fr/images/Doc/2019_Conduite_projet.pdf

ACTU
Janvier
2020

N'hésitez pas à contacter les représentants Solidaires Finances
au CHSCT ministériel

Jean CAPDEPUY- Solidaires Finances publiques - 06 30 53 39 99

Agnes GROUT - Solidaires Douanes - 09 70 27 82 65

Simon DESGOUTTES - SUD INSEE - 06 88 85 22 24

Laurence DOSSET - Solidaires Finances publiques - 06 77 22 98

Jean-Jacques HUET - Solidaires IDD - 02 32 23 45 76

David SIRONNEAU - Solidaires CCRF & SCL - 02 32 81 88 68

finances
Solidaires

