F.S.U.

Le service public,
on l'aime, on le défend

MISE EN PLACE DES CHSCT
(Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) :

Exiger ensemble
une véritable politique de santé et de prévention.

Ces dernières années, **le travail a été agressé** par les nouvelles pratiques de management, les suppressions massives d'emploi, la pression de la rentabilité, le mépris des salariés. **La Fonction Publique n'a pas été épargnée** avec les fusions de services et l'introduction des pratiques issues du privé dans l'ensemble des ministères. Cette politique, appliquée avec une mise en concurrence des personnels a conduit à accroître la charge de travail et à malmener les identités professionnelles. **À la pénibilité des tâches s'est ajouté le sentiment de ne pouvoir faire du bon travail,** engendrant mal-être et souffrance.

C'est dans cette période que le gouvernement ouvrait des négociations sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction Publique. La détermination et l'unité des organisations syndicales de la fonction publique ont permis l'élaboration d'**un véritable accord signé par 7 organisations syndicales sur 8 créant les CHSCT dans la Fonction Publique,** et les alignant, pour l'essentiel, sur le code du travail en obligeant l'administration à aller plus loin que ce qu'elle avait prévu.

La création des CHSCT dans la Fonction Publique, 30 ans après le privé, est une avancée qui doit **permettre aux personnels de reprendre la main sur les questions de santé au travail**.

L'Etat employeur est bien responsable de la santé et de la sécurité de ses personnels : responsable dans sa politique générale mais aussi dans la mise en place des réformes agressives ces dernières années qui ont considérablement dégradé les conditions de travail des agents.

En matière de prévention des risques liés aux conditions de travail, tout reste à faire et **chacun doit se sentir concerné afin d'exiger de notre employeur l'application du droit**. Les CHSCT, instances consultatives, ont des compétences assez étendues ; les représentants FSU s'y investissent pour exiger une véritable politique de santé et sécurité au travail et faire avancer les revendications en terme de conditions de travail.

Les élections professionnelles de 2014 seront déterminantes pour renforcer la position de la FSU dans ces instances.

Pour contacter les représentants FSU au CHSCT :

chsct@fsu59-62.fr

- SANTÉ ET SÉCURITÉ DES PERSONNELS -
- CONDITIONS DE TRAVAIL -

Que faire en cas de… ?

Problèmes rencontrés

⇨ Accident du travail.

⇨ Problème relatif à l'hygiène et à la sécurité des locaux.

⇨ Violences au travail (menaces, coups, injures…).

⇨ Risques psychosociaux au travail (stress, harcèlement, conflits, injonctions hiérarchiques abusives…).

Démarches à effectuer

✓ Prévenir le supérieur hiérarchique (chef de service, IEN ou chef d'établissement) et éventuellement la mairie (dans le cas d'une école).

✓ Si c'est nécessaire, remplir dans l'établissement le dossier d'accident de travail, renseigner le registre santé et sécurité au travail.

✓ En cas de violence, porter plainte et solliciter la protection juridique du fonctionnaire.

✓ Réclamer également le Document Unique de votre école, de votre établissement, ou de votre service.

LES 3 GRANDES MISSIONS DES CHSCT

Protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs → Analyse et prévient les risques professionnels

Observation des prescriptions légales prises en matière de santé et de sécurité au travail → Veille à l'application de la réglementation (visites d'écoles, d 'établissements et de services)

Amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès de tous à tous les emplois → Analyse les conditions de travail

\+ Enquête sur des risques professionnels graves révélés par des accidents du travail, maladies professionnelles (ou à caractère professionnel) ou des incidents répétés.

Risques Psycho Sociaux ? Reste Pas Seul !

Les conditions de travail sont dorénavant de la compétence des CHSCT. La prévention en matière de santé dont celle liée aux risques psychosociaux (RPS), en est un des axes majeurs. Les RPS regroupent le stress au travail et les violences subies sur le lieu de travail ou dans son environnement. Ils peuvent conduire au syndrome d'épuisement professionnel (« Burn-out »). Les violences, quant à elles, peuvent prendre des formes diverses : les insultes, les conflits entre collègues ou avec la hiérarchie, le harcèlement moral ou sexuel... Il faut également tenir compte des agressions psychologiques ou physiques des personnes extérieures fréquentant les établissements, les écoles ou les services. Les nouvelles méthodes de management, les réformes imposées sans concertation, avec ou sans formation, une organisation inadaptée ou de mauvaises conditions de travail peuvent conduire à ces situations de souffrance au travail.

Les syndicats de la FSU et leurs représentants au CHSCT s'emparent de ces questions.
En cas de difficulté, il ne faut pas rester seul ! Les représentants de la FSU sont à votre disposition pour vous conseiller et vous aider à faire valoir vos droits.

Le droit de retrait parfois, l'action collective toujours

Le droit de retrait parfois utilisé…

Le droit de retrait est un droit individuel : c'est la faculté d'arrêter son travail voire de quitter les lieux pour se mettre en sécurité ; il repose sur **la notion de « *danger grave et imminent* » ce qui rend sa reconnaissance parfois difficile.**
La procédure à suivre est précise : l'agent alerte immédiatement son supérieur hiérarchique par écrit (démarche à effectuer le jour même) ou complète le « *registre de signalement de danger grave et imminent* » mis a disposition de tous les personnels.
L'autorité administrative déclenche une enquête, doit prendre les dispositions propres à remédier à la situation et en informer le CHSCT. L'employeur ne peut exiger une reprise du travail si le danger persiste.
Si l'employeur n'est pas d'accord ?… Le CHSCT doit se réunir dans les 24 heures, l'inspecteur du travail est informé de la réunion et peut y assister.
Il y a des situations qui sont réellement individuelles et dont les procédures nécessitent de les traiter comme telles pour faire respecter ses droits.

…souvent contesté par l'administration.

La reconnaissance du droit de retrait n'entraine ni sanction, ni retenue sur salaire ; mais elle est loin d'être toujours acquise. **Les dernières années nous ont montré que l'administration conteste fréquemment l'utilisation du droit de retrait par les personnels,** exige la reprise du travail, menace puis effectue des retenues sur salaire.
Nous contribuons à organiser la réaction des collègues sur le lieu de travail lorsque leur santé, leur sécurité et leurs conditions de travail sont menacées ou remises en cause, et cela se produit de plus en plus fréquemment.
Nous intervenons auprès de l'administration pour faire cesser les menaces et les retraits sur salaire, pour exiger des réponses adéquates.

Il ne peut se substituer à l'action syndicale collective !

Nous constatons aussi que certaines situations ne relèvent pas du droit de retrait mais de la dégradation des conditions de travail liées aux pratiques de management. **Les difficultés sont vécues collectivement et les réponses doivent s'organiser autour de l'action collective :**

- interruption du travail,
- assemblées générales des personnels,
- délégations, audiences ou courriers pour porter les revendications collectives,
- organisation de la grève…

Dans tous les cas, les représentants FSU au CHSCT sont les militants qui peuvent intervenir, vous aider dans vos démarches individuelles et vous aider à vous organiser dans la lutte collective.

Il est très important d'alerter les représentants FSU du CHSCT.

Pour contacter les représentants FSU au CHSCT :

chsct@fsu59-62.fr