



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex

tél. : 01 48 18 82 81 – Fax : 01 48 51 62 50 –

E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

CLHS/CCHS QUELS CHANGEMENTS ?

Textes de Référence :

Loi N° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique de l'Etat : ART 16

Décret N° 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret N° 2011-774 du 28 juin 2011 relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale.

Circulaire d'application du 9 Août 2011

L'accord sur la représentativité syndicale de 2008, dit accords de Bercy que la plupart des organisations syndicales ont signées dont la CGT, va considérablement modifier le dialogue social dans le ministère et par voie de conséquence, dans les services. La première modification de taille est l'abandon du paritarisme au niveau des CTPM (Comité Technique Paritaire Ministériel) et CTPS (Comité Technique Paritaire du Service).

AVANT: Dix (10) Représentants de l'Administration ainsi que dix représentants nommés par les Organisations Syndicales siégeaient, débattaient et adoptaient des décisions concernant l'organisation et le fonctionnement des services, la gestion prévisionnelle des effectifs, l'organisation du travail, etc... dans le ministère ou les services suivant la déclinaison. Les votes avaient lieu à main levée et dans tous les cas c'était le projet de l'administration qui passait !

- En cas d'égalité, le directeur avait une voix prédominante (comptant double).
- En cas de minorité, l'administration alléguait que l'instance n'était que consultative et que la décision (motivée) revenait à l'administration ! Résumé : Pile je gagne, Face tu perds !

Aujourd'hui: les membres du CTM (Comité Technique Ministériel) et des CTL (Comités Techniques Locaux) ont été élus par les personnels lors du scrutin du 20 Octobre 2010. Pour qu'un accord soit applicable, il faudra qu'il recueille trente pour cent des voix (30%) de la représentativité syndicale siégeant, ce pourcentage étant porté à quarante pour cent (40%) en 2014.

On mesure alors l'importance des résultats du scrutin du 20 Octobre 2011 !

Le CLHS était la seule commission qui n'était pas paritaire. Ses avis étaient par contre consultatifs. L'administration n'était pas tenue de mettre en application les décisions prises en Réunion plénière.

Les membres des CHSCT ministériel et locaux seront nommés par les organisations syndicales. Ils devraient être au nombre de sept (7), et leur nombre par organisation syndicale devrait être attribué en fonction évidemment du nombre de voix obtenues, soit en CTM ou CT par chaque OS. Au niveau local en fonction des effectifs, le nombre de membres du personnel pourra être porté à neuf (9). Il n'est absolument pas obligé que les membres nommés par les OS au CHSCT fassent partie de la liste présentée en CTPM ou CT. Les membres du CHSCT seront nommés pour une durée de 4 années. Il pourra être mis fin aux mandats soit par la démission d'un membre, soit s'il ne remplit plus les conditions pour être désigné par une organisation syndicale. L'organisation syndicale elle-même peut mettre fin à un mandat par simple lettre et la démission devient effective un mois après.

Son Rôle : Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'amélioration des conditions de travail des agents, de veiller au respect des dispositions légales en ces domaines (code du travail, partie hygiène et sécurité) ; il est obligatoirement consulté avant de prendre des décisions relatives à l'hygiène et la sécurité des locaux ainsi que la protection sanitaire des personnels.

Il doit procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents. Le CHSCT doit procéder à une enquête à l'occasion de tout accident de service ou de maladie professionnelle. Ces enquêtes revêtent un caractère obligatoire dès lors qu'il s'agit en cas d'accident grave, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ayant entraîné la mort ou pouvant entraîner une incapacité permanente. Une situation de danger dont les conséquences auraient pu entraîner un accident ou une maladie professionnelle. L'enquête est effectuée par une délégation comprenant a minima le président du CHSCT (ou son représentant) et un représentant du personnel. Les acteurs opérationnels tels que les médecins de prévention, les assistants ou conseillers de prévention (ex responsable sécurité prévention) , les inspecteurs Santé et Sécurité peuvent également faire partie de cette commission d'enquête. Après enquête, la Commission réalise un rapport qui est transmis au CHSCT. Celui-ci peut alors proposer des améliorations des dispositions hygiène et sécurité au travail, ainsi que la formation des agents en la matière. Les membres du CHSCT bénéficient d'un droit d'accès aux locaux. Une délibération du CHSCT fixe le calendrier et le programme des visites des sites. Ces visites ne doivent pas occasionner une gêne pour l'exécution du travail sur les sites.

Les principales nouveautés instituées par l'accord du 20 novembre 2009 relatif à la santé et la sécurité au travail est d'avoir adjoint aux compétences du CHSCT une compétence sur les conditions de travail, notamment dans les domaines suivants :

- L'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilités, élargissement et enrichissement des tâches).
- L'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, niveau sonore, poussière, vibration).
- L'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme.

- La construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail, ainsi que leurs annexes.
- La durée et les horaires de travail, l'aménagement du temps de travail (travail posté, de nuit etc.)
- L'utilisation des nouvelles technologies et leurs conséquences sur les conditions de travail. Sur ce dernier point, le comité s'attachera à leurs études afin de mesurer le plus précisément possible leurs conséquences sur l'organisation du travail et leurs effets sur la santé des salariés.

Le CHSCT est consulté obligatoirement sur tous les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de travail et de sécurité des salariés et des conséquences qu'elles peuvent engendrer sur la santé.

L'article N°51 du décret indique que le CHSCT suggère toutes mesures de nature à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité. Le CHSCT doit avoir un rôle d'impulsion.

Il doit être consulté par l'administration lorsque celle-ci élabore des actions de formation. Le CHSCT doit être associé par l'administration à la définition du contenu général des actions de formation.

Chaque année, le président du CHSCT doit soumettre au comité (pour avis) un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir dans laquelle figurent les actions de formation à l'hygiène et la sécurité. Il doit préciser pour chaque réalisation ou action ses conditions d'exécution ainsi que l'estimation de son coût.

Une fois l'an, le président du CCHS est tenu de présenter un rapport faisant le bilan de l'année écoulée sur la situation générale sur la sécurité, la santé ainsi que sur les conditions de travail. Suite à cette présentation, le CHSCT émet un avis et peut proposer un ordre de priorité sur des mesures complémentaires s'il le juge utile.

DEUX REGISTRES IMPORTANTS DOIVENT ÊTRE MIS EN PLACE.

1. **Le registre sécurité et santé au travail** accessible à tout moment par les Personnels sur leur poste de travail. La localisation de ce registre doit être portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage. Il doit être disponible dans chaque lieu de travail. **Exemple :** dans les voies navigables un registre doit être à la disposition des personnels à la subdivision ainsi qu'à chaque poste d'écluse ou atelier rattaché à cette subdivision. En DDT idem, un registre doit être à la disposition des personnels dans chaque CEI ou autre. Il faut noter que pour les centres ou tout autre lieu d'un même service recevant du public, un registre spécifique doit être mis à la disposition des usagers. Le chef de service se doit d'apposer son visa en face des remarques ou suggestions. S'il estime (le chef de service) que les remarques sont pertinentes, il peut

prendre les mesures nécessaires lorsque les problèmes relèvent de sa compétence. Ces deux registres doivent pouvoir être consultés à tout moment par l'inspecteur Santé et Sécurité. Le CHSCT se doit, lors de ses trois (minimum) réunions obligatoires annuelles, d'examiner ce ou ces registres.

2. Le deuxième registre, **dénommé registre spécial**, que l'on doit considérer comme le plus important est celui du signalement d'un danger grave et imminent. Comme les deux précédents, il doit être à la disposition des personnels dans les mêmes conditions. La tenue de ce registre est sous la responsabilité du chef de service. Il doit pouvoir être consulté par les inspecteurs Santé et Sécurité, par les membres du CHSCT et le cas échéant par l'inspecteur du travail.

FONCTIONNEMENT:

Le CHSCT se réunit au minimum trois fois par an. Lors de sa première réunion, il établit un règlement intérieur. Il fixera entre autre lors de cette première réunion un calendrier de visite des divers sites.

Le CHSCT se réunit sous deux mois dès lors que 3 membres titulaires en font la demande. Le CHSCT se réunit obligatoirement suite à un accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Il peut être réuni en urgence.

Son président est le chef de service ou son délégué. Le CHSCT élit son secrétaire (obligatoirement parmi la représentativité syndicale) pour un mandat de quatre ans. Celui-ci peut être interrompu à tout moment par la démission du titulaire ou sur demande de l'organisation syndicale à laquelle il appartient. Demande devant être faite par courrier bien évidemment, la demande devient effective un mois après.

Dans les mêmes conditions que précédemment, à la demande d'un certain nombre de membres du CHSCT des points à l'ordre du jour peuvent être rajoutés. Cette demande doit être faite par écrit et si les conditions de cette demande sont conformes, le président est tenu d'inscrire le point demandé à l'ordre du jour. Les séances du CHSCT ne sont pas publiques. Lorsque des décisions donnent lieu à un vote, seuls les membres du personnel peuvent voter. Chaque séance doit faire l'objet d'un compte rendu (Procès Verbal) qui doit être transmis aux membres du comité.

Les travaux du CHSCT peuvent faire l'objet d'une publicité par les membres du Comité. L'administration quant à elle est tenue **obligatoirement** de porter à la connaissance de tous les agents par tous moyens appropriés, les décisions du CHSCT. Le procès verbal ne devra en aucun cas contenir le moindre renseignement nominatif. **Cette diffusion devra se faire dans un délai d'un mois.**

Le président du CHSCT dispose d'un délai de deux mois pour informer par écrit les membres du Comité des suites données aux propositions du Comité et avis de celui-ci. S'il ne donne

pas une suite favorable à une proposition du Comité, il se doit de la motiver par écrit au CHSCT.

Le Comité se doit d'examiner avec beaucoup d'attention des suites données à toutes les questions posées par le CHSCT.

En l'absence de CHSCT, il revient au comité technique de traiter les problèmes d'hygiène et sécurité.

Bertrand DETOURNAY

Membre du CCHS