

Les CHSCT dans les universités

Textes de références

1. Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié le 28 juin 2011 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006063791&dateTexte=20110628> (vig)
2. Décret n° 2012-571 du 24 avril 2012 relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements publics d'enseignement supérieur
(<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025747644>)
3. Circulaire NOR : MFPP1122325C du 9 août 2011. Application des dispositions du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique (http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2011/09/cir_33731.pdf)
4. Circulaire NOR : MFPP1130836C du 9 nov 2011. Ajout d'une annexe à la circulaire précédente pour y insérer un règlement intérieur type
(http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2011/11/cir_34048.pdf)
5. Note du MESR du 12 juillet 2012 présentant un règlement intérieur type pour les CHSCT d'établissement public d'enseignement supérieur (sous réserve de vérification de l'opposabilité de la circulaire puisque celle-ci n'a pas été publiée sur le site <http://circulaire.legifrance.gouv.fr>)
6. Règlement intérieur CHSCT du MESR adopté le 19 mars 2012 (http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=60232&cbo=1)

Composition et création du CHSCT

Dans les établissements publics d'enseignement supérieur les CHSCT se sont mis en place seulement à partir de mai 2012 suite à la parution tardive du décret 2012-571 [2]. Il s'agissait d'intégrer la spécificité d'une participation des « usagers » (les étudiants) à ces instances.

Le décret prévoit une réunion du CHSCT en formation élargie aux représentants des étudiants lorsqu'il s'agit d'examiner les risques auxquels ils peuvent être exposés. Ces représentants, au nombre de 2 ou 3, sont désignés par les organisations étudiantes représentées au conseil d'administration. Leur mandat est de deux ans, et ils n'ont pas le droit de vote. Pour tout le reste, les dispositions applicables sont celles du décret 82-453 [1].

Les CHSCT sont créés par délibération du conseil d'administration (article 1 du décret 2012-571). Le passage par le CT n'est pas nécessaire. Le CHSCT est « placé auprès du président ou du directeur de l'établissement » et « apporte son concours » au comité technique. Un arrêté type de création se trouve à l'annexe 13 de la circulaire NOR : MFPP1122325C [3-4]. Le CA aura principalement à fixer le nombre de représentants du personnel (entre 3 et 9 titulaires et un nombre égal de suppléants) et le nombre de représentants des « usagers » (2 ou 3).

Les représentants du personnel sont désignés librement (et sont révocables) par les organisations syndicales, le nombre de représentants de chaque organisation étant fonction des suffrages obtenus lors de l'élection au CT de l'établissement (représentation proportionnelle à la plus forte moyenne).

Règlement intérieur. Secrétaire.

Règlement intérieur :

Dès sa constitution, le CHSCT devra procéder à l'adoption de son règlement intérieur et à la désignation de son secrétaire.

« Chaque comité établit son règlement intérieur selon un règlement type établi après avis de la commission spécialisée du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat. » (art. 68 du décret 82-453)

La note du 12 juillet 2012 publiée par le MESR [5] inclut un règlement intérieur type pour les établissements d'enseignement supérieur. Il est à noter que, contrairement aux dispositions précédemment en vigueur, le règlement intérieur du CHSCT n'a pas à être approuvé par le chef d'établissement du moment qu'il reste dans le cadre des décrets en vigueur. In fine, ce sont les représentants du personnel qui ont le dernier mot et il faudra donc résister aux tentatives de l'administration visant à restreindre les possibilités d'action du CHSCT. Le chef d'établissement n'a pas le pouvoir d'imposer sa propre rédaction du règlement intérieur ni d'exercer un droit de veto. S'il estime que tout ou partie du RI adopté n'est pas conforme à la loi ou à la réglementation, son seul recours est de saisir le recteur dans le cadre du contrôle de légalité (le recteur pourra alors, s'il l'estime justifié, saisir à son tour le juge administratif).

Le règlement intérieur type dans la fonction Publique a été publié dans la circulaire NOR : MFPP1130836C. Il est à noter que ce règlement type comporte lui-même des dispositions qui ne sont pas conformes au décret 82-453. C'est notamment le cas de l'article 11 concernant la nomination du secrétaire : le décret n'impose pas qu'il soit titulaire (il est certes préférable que le secrétaire soit un membre titulaire, mais il peut se révéler opportun de choisir un représentant du personnel suppléant au moment de sa désignation). Il convient également de reprendre les dispositions du décret concernant la durée du mandat du secrétaire, laquelle doit être fixée lors de chaque élection et non pas figée par le règlement intérieur. On pourra s'inspirer de la rédaction adoptée par le CHSCT ministériel [6], qui apporte des précisions sur plusieurs points, en particulier la définition du rôle du secrétaire.

Le secrétaire :

Le secrétaire devrait jouer un rôle premier plan dans le fonctionnement du CHSCT. Il est consulté sur l'ordre du jour et est un interlocuteur de l'administration et des acteurs concernés par la santé, la sécurité et les conditions de travail (médecin de prévention, conseiller et assistants de prévention, inspecteurs santé et sécurité au travail).

Encore mal défini, ce rôle sera difficile à tenir. Il faudra bien sûr éviter que le secrétaire se transforme en auxiliaire de l'administration. Au contraire, il faut voir le secrétaire du CHSCT comme un animateur des activités du CHSCT dans un cadre intersyndical, en charge de faire respecter ses prérogatives. Il est le porte-parole des représentants du personnel et il fait vivre le CHSCT entre ses réunions.

Compétences du comité

Les CHSCT marquent une évolution importante par rapport aux CHS qu'ils remplacent, tant en ce qui concerne leur mode de fonctionnement que leur champ de compétence. Comme dans les comités techniques, seuls les représentants du personnel ont le droit de vote. Le CHSCT se réunit au minimum 3 fois par an et obligatoirement en cas d'incident grave. Il est réuni de droit à la demande de la moitié de ses membres titulaires (ou de 3 d'entre eux si leur nombre est supérieur à 6) dans un délai de deux mois.

Les CHSCT voient leurs attributions élargies aux conditions de travail. De plus, ils disposent d'un pouvoir d'enquête qui ne se limite pas aux seuls accidents et maladies professionnels : ils ont pour mission d'effectuer, à leur initiative, des visites régulières des services, donnant lieu à la rédaction de rapports. Il faut aussi souligner que le CHS-CT est en charge de tous les personnels, titulaires ou non, y compris les personnels d'entreprises ou d'établissements extérieurs et des usagers.

L'exercice de ces attributions suppose une réflexion, une organisation et une planification dont les réunions officielles ne seront qu'un des points d'aboutissement.

Les CHS-CT doivent aussi participer à la politique globale de prévention des risques :

- analyse de situations de travail, propositions en matière de prévention et suivi de la démarche, situations de risques spécifiques et/ou nouveaux.
- Activités de promotion de la prévention des risques professionnels : écoute des agents et information, participation à la préparation de la formation et l'information des salariés sur les questions de sécurité et de santé au travail, communication auprès des salariés
- Activités de veille : le CHSCT veille à l'observation des prescriptions légales et réglementaires, en matière de santé et de sécurité des travailleurs, à la mobilisation de ressources externes

Il faut aussi être vigilant sur le respect du droit à l'information et à la consultation du CHSCT, qui doit être informé par son président de tous les projets d'aménagements, questions liées aux postes de salariés handicapés, de règlement intérieur, de formations, et de toute réforme ou changement organisationnel susceptible d'impacter les conditions de travail.

Il convient toutefois de ne pas attribuer au CHSCT une action de management voire de gestion de la sécurité. Il a un rôle d'alerte. Le président reste détenteur du pouvoir de décision.

Procédures enquêtes et visites régulières de services

Le CHSCT procède à deux types d'enquête :

- 1) Les enquêtes après accident grave ou à caractère répété.

La définition de ces accidents figure à l'article 6 du décret 82-453 [1]:

«3°En cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ;

4° En cas d'accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires. »

Les textes ne précisent pas qui a le pouvoir d'apprécier si un accident tombe sous le coup des définitions ci-dessus, mais il est clair que le CHSCT a son mot à dire sur la question. En cas de désaccord, il est possible de saisir l'inspection du travail. (voir ci-dessous).

- 2) Les visites régulières de service

C'est là la grande nouveauté des CHSCT, dont il faut se saisir : le CHSCT procède à des visites régulières des services (art.52 du décret 82-453).

« Toutes facilités doivent être accordées aux délégations des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans le cadre de l'exercice de ce droit. »

La composition des délégations chargées d'effectuer les enquêtes après accident ou les visites de service est fixée par délibération du comité. La délégation comporte le président ou son représentant et au moins un représentant des organisations syndicales siégeant au comité. Le médecin de prévention, l'assistant ou, le cas échéant, le conseiller de prévention ainsi que l'inspecteur santé et sécurité au travail peuvent participer à la délégation.

Lutte contre les risques psychosociaux (RPS)

Comme nous le constatons, les conditions de travail ne cessent de se dégrader dans les établissements d'enseignement supérieur. Les méthodes managériales qui s'imposent partout, la mise en concurrence des collègues, les pressions engendrées par l'essor de la recherche sur projets, contribuent à répandre une atmosphère d'insécurité propice au développement des risques psychosociaux et à la multiplication des situations de conflits professionnels et de harcèlement. La mise en en difficulté de collègues, les situations de harcèlement et plus généralement de souffrance au travail se traduisent par une nette augmentation des appels à l'aide au SNESUP, que ce soit dans les sections, la cellule harcèlement ou le secteur Affaires Personnelles. De tels dossiers sont extrêmement lourds à gérer pour les militants, sur une durée souvent longue, et peuvent nécessiter l'intervention d'avocats. Il faut cependant savoir qu'il est souvent difficile de faire reconnaître les situations de harcèlement au sein de la fonction publique par la voie juridique.

Un champ de réflexion s'ouvre sur les possibilités d'utilisation offensive des CHSCT, qui ne sont pas cantonnés comme les anciens CHS dans un rôle purement consultatif, afin d'exposer ces situations et de les combattre efficacement. Le secteur Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) de notre syndicat compte y prendre un part active.

Quelques suggestions

Le CHSCT et le CT devront fonctionner en étroite collaboration. On peut suggérer, par exemple, qu'à chaque fois que le CT est consulté sur une réorganisation de service, il saisisse systématiquement le CHSCT, dont une délégation pourrait visiter le service en question.

Mettre à profit les visites de service pour faire mieux connaître le rôle du CHSCT et les possibilités de l'alerter.

L'impact du CHSCT réside fortement dans les avis formels qu'il émet. Il faut prendre l'habitude, sur tous les sujets importants, de rédiger un avis et demander qu'il soit mis au vote. L'administration est alors tenue de répondre dans un délai de deux mois.

Chaque année, le chef d'établissement doit présenter au CHSCT deux documents importants :

- un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Ce rapport doit faire l'objet d'un débat du comité.
- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

Le programme annuel doit tenir compte des remarques et propositions qui surgissent lors de l'examen du bilan. Il faut donc exiger que le programme de prévention des risques ne soit pas présenté dans la même séance que celle de l'étude du bilan des risques.

On veillera à ce que le programme annuel ne soit pas une simple collection de vœux pieux. Il doit comporter la liste détaillée des actions à entreprendre, le calendrier d'exécution, le budget prévisionnel, et des indicateurs permettant de mesurer le taux d'exécution.

Face à une administration réticente, demander aux inspecteurs hygiène et sécurité de participer à des réunions du CHSCT et à des visites de service.

En cas de «désaccord sérieux et persistant» avec l'administration, ne pas hésiter à faire appel aux inspecteurs santé et sécurité au travail. Si le désaccord persiste, il est alors possible de faire intervenir l'inspecteur du travail (art. 5-5 du décret 82-453).

Moyens de fonctionnement

Les CHSCT ne pourront jouer pleinement leur rôle que si des moyens sont mis à la disposition des représentants du personnels en regard du rôle qui leur est dévolu : moyens matériels, droit à l'information, formations et surtout décharges de service conséquentes, sans lesquelles les visites de service ne pourront avoir lieu à l'échelle souhaitée.

Il faut exiger que la liste des représentants des personnels avec leurs coordonnées soit affichée sur les lieux de travail, mais aussi diffusée régulièrement afin d'assurer le lien avec l'ensemble des personnels. Plus généralement, il faut veiller au respect de tous les droits et prérogatives du CHS-CT et de ses membres. Ceci est particulièrement important dans la phase de démarrage des CHS-CT.

Le temps passé par les représentants dans les réunions du CHSCT et les visites de service comme dans leur préparation doit être pris concrètement sur le temps de travail. En particulier, les décharges d'activité syndicale n'ont pas à se substituer à de nécessaires décharges fonctionnelles.

L'article L4614-3 du code du travail contraint l'employeur à accorder aux représentants du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, et fixe des valeurs minimum allant jusqu'à 20 heures par mois pour les établissements employant au moins 1500 salariés. Malheureusement, cette disposition ne figure pas parmi les règles applicables à la Fonction Publique de l'Etat (définies à l'article 3 du décret 82-453). Elle peut néanmoins servir de base à une négociation, en rappelant que l'un des objectifs affichés de l'accord « *santé et sécurité au travail dans la fonction publique* » est de « *décloisonner les approches entre fonctions publiques et avec le secteur soumis au code du travail* ». On pourra utilement faire valoir que ce barème est en vigueur dans la fonction publique hospitalière, puisque cette dernière est soumise à l'intégralité du code du travail.

Il est essentiel d'entamer des négociations sur ce point le plus tôt possible, et ne pas hésiter à demander la mise à disposition des moyens nécessaires à l'exercice des missions à travers un avis du CHSCT.

Avis voté à l'unanimité lors du CHSCT ministériel du 19 mars 2012 :

« *Les représentants du personnel, réunis le lundi 19 mars 2012 lors du CHSCTMESR, demandent au ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche que soient attribués aux représentants du personnel et en particulier au secrétaire et au secrétaire adjoint du CHSCTMESR des moyens de fonctionnement (du temps, un local de travail, la bureautique nécessaire, etc.)* »

Formation des représentants

Comme l'organisation des visites de services est une nouveauté dans la fonction publique, nous sommes dépourvus d'expérience sur laquelle nous appuyer. Or de telles visites ne peuvent pas s'improviser : il est nécessaire au préalable de définir une méthodologie et d'établir des protocoles. Les questions qui se posent sont nombreuses et complexes : information du personnel des services visités, questionnaires, recueil des informations, confidentialité, interférences ou obstruction éventuelles des chefs de service, détection et analyse des problèmes etc. Une phase préliminaire va donc débiter, au cours de laquelle les représentants du personnel vont devoir se former. L'administration n'a pas plus d'expérience que nous dans ce domaine, mais il est vraisemblable que, voyant d'un mauvais œil l'irruption intempestive dans les services de représentants du personnel, elle tente de nous imposer ses propres protocoles et de limiter nos pouvoirs d'investigation.

Pour la formation des représentants du personnel, il apparaît souhaitable de faire appel à des organismes extérieurs (par exemple l'INRS et l'INTEFP) qui auront l'avantage de nous faire bénéficier de l'expérience des CHSCT du privé.

Exemple : L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), créé en 1947 (<http://www.inrs.fr>).

Site de formation à distance de l'INRS : <https://www.ead-inrs.com>

Le site propose depuis janvier 2012 un module pédagogique intitulé « Missions et fonctionnement du CHSCT », gratuit et en libre consultation, d'une durée estimée de 4 heures (aller dans l'onglet CHSCT). Il contient une soixantaine d'écrans interactifs basés sur des situations concrètes et des exercices d'auto-évaluation. Il est considéré comme un niveau de base avant l'accès à d'autres formations de l'institut.

Les camarades peuvent trouver des informations dans les stages syndicaux organisés par la FSU (<http://formation.fsu.fr>). Le diaporama du stage CHSCT de niveau 1 est accessible sur <http://formation.fsu.fr/spip.php?article1344>

Mise en réseau au niveau syndical

Le secteur Situation Des Personnels du SNESUP veut créer un réseau SSCT (santé, sécurité et conditions de travail) permettant un partage des questions et des expériences parmi nos représentants dans les CHSCT des établissements d'enseignement supérieur et une liaison entre le siège et les sections. Un tel réseau existe au sein de la FSU et est actif, mais les échanges ne recoupent pas nos préoccupations dans de nombreux cas. Quelques camarades du secteur pourront assurer la transmission des informations utiles entre les réseaux du SNESUP et de la FSU.

Il est apparu très pertinent d'élargir le contour de ce réseau SSCT aux camarades des autres organisations de la FSU dans le supérieur, puisque les listes de représentants des CHSCT sont sur une base fédérale. Un travail en coordination au niveau national entre ces organisations devrait être profitable à tous. Le SNASUB et le SNCS ont été contactés en ce sens. A la suite de leur réponse le recensement de nos camarades membres de ces instances pourra être opéré.

Dans l'immédiat, les camarades qui ont des questions relatives aux CHSCT peuvent s'adresser au secteur (sdp@snesub.fr), qui redirigera vers nos camarades en charge de ces questions.

Rapports avec la médecine de prévention

Nous devons essayer d'établir et de maintenir de bons rapports avec les médecins de prévention. Leur position est ambiguë, puisqu'ils sont « le[s] conseiller[s] de l'administration, des agents et de leurs représentants » (article 15 du décret 82-453). Soumis aux pressions de l'administration (qui les embauche et les rémunère), ils se soumettent trop souvent à son influence. Il nous appartient de contrebalancer ces pressions en leur rappelant gentiment qu'ils sont aussi nos conseillers et en sollicitant leur concours le plus souvent possible. On peut au besoin attirer leur attention sur cette nouvelle disposition insérée dans l'article 11 du décret 82-453 :

« [le médecin de prévention] agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale. »

Article du mensuel d'octobre 2012

CHS-CT : un départ à ne pas manquer

Bernard Roux (INSA de Lyon)

Les nouveaux Comités Hygiène Sécurité et Conditions de Travail doivent se mettre en place. Il s'agit là d'une phase importante de notre action syndicale, qui déterminera notre capacité à agir sur les conditions de vie et de travail de tous.

Ces instances sont régies d'une part par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié le 28 juin 2011 et le décret n° 2012-571 du 24 avril 2012 spécifique aux établissements publics d'enseignement supérieur. Ceux-ci étendent les prérogatives des anciens CHS et modifient leur mode de fonctionnement. Fin du paritarisme, extension du champ aux conditions de travail, droit d'enquête, politique de prévention des risques : innovations majeures, susceptibles de modifier des pratiques jusqu'ici souvent réduites à un certain formalisme.

Notre section a donc décidé de modifier son approche. Quelques camarades ont constitué une équipe en charge de ces questions avec deux objectifs :

1. faire passer le CHSCT du stade "de la conversation" à celui de "l'action"
2. concilier réflexion collective et respect de la confidentialité.

La première revendication a porté sur la formation des élu(e)s. De droit, elle est de 5 jours au moins par mandat. Nous sommes intervenus avec succès sur la date, le contenu et le choix des intervenants.

En parallèle, le règlement intérieur et les moyens sont des questions cruciales. La prise en compte réelle dans le temps de travail des préparations et des réunions est une nécessité, hélas encore à obtenir.

L'autre aspect de cette phase de préparation tient au caractère consultatif du CHSCT. Le CHSCT ne peut compter que sur son pouvoir d'enquête, de mise à jour des vérités qui dérangent et donc de communication. L'administration se montre plus que réticente à nous accorder un droit à l'information, pourtant prévu par les textes. L'adoption de vœux unanimes du CT, de décisions du CA sont des moyens d'y parvenir.

Bref, beaucoup se joue avant la première réunion du CHSCT. Pour autant, il est important que les sections mesurent tous les enjeux : d'une part, l'explosion des situations de conflits et de souffrance pose un vrai problème de fonctionnement à nos établissements, mais aussi aux militants syndicaux ; d'autre part, cette explosion traduit bien la réalité des réformes que nous subissons, à savoir une remise en cause radicale des conditions mais surtout du sens de notre travail et de nos identités professionnelles.

Pour aider ses élu(e)s à garder ce double cap technique et politique, le SNESUP entend se doter d'un réseau HSCT au sein du secteur SDP. Nous comptons sur vous pour vous en emparer et le faire vivre.