



Améliorer la santé et la sécurité au travail

EXISTANT

Les problématiques de santé, sécurité et conditions de travail sont étudiées au sein des établissements de la fonction publique par le CHSCT. Ce comité remplace les anciens CHS dont les attributions étaient limitées à l'hygiène et la sécurité et les pouvoirs restreints. Il a pour compétence :

- Organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité, souffrance, etc.).
- Promotion de la prévention des risques professionnels, il peut notamment proposer des actions de prévention du

harcèlement moral ou sexuel.

- Environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, rayonnement, etc.).
- Aménagement et adaptation des locaux et des tâches aux personnels.
- Constructions, aménagement, entretien des lieux de travail.
- Durée et horaire de travail.
- NTIC et ses incidences sur le travail.

Les CHSCT n'ont commencé à être créés dans les établissements d'enseignement supérieur qu'à partir de mai 2012, plu-

sieurs mois après le reste de la fonction publique. Leur fonctionnement et leur efficacité restent à construire.

Le rôle de la médecine de prévention a été récemment redéfini, ainsi qu'une modification du recrutement et de la rémunération des médecins de prévention, mais leurs effectifs restent insuffisants, certains établissements n'ayant même aucun service de médecine de prévention. ●

CRITIQUE

Le sujet est un réel enjeu dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Les questions autour du lieu de travail et de son environnement physique peuvent être rendues plus aiguës par la présence de produits radioactifs et nocifs. La population étudiante importante et constamment renouvelée est à prendre en compte. La réglementation bien plus lâche que pour le secteur privé a conduit à des défauts d'investissement et d'entretien pour les dispositifs de sécurité. La RGPP et le développement de méthodes de management dans les universités ces dernières années a provoqué l'accroissement de la mise en difficulté d'agents, de situations de harcèlement et plus généralement de souffrance au travail.

Alors qu'auparavant les CHS ne pouvaient procéder à des enquêtes qu'en cas d'accident grave, les CHSCT ont maintenant aussi pour mission d'effectuer

des visites régulières des services au titre des conditions de travail. En cas de risque grave, ils peuvent demander au président de faire appel à un expert agréé. Leur rôle est affirmé dans la prévention des risques psychosociaux. Ces aspects positifs sont à tempérer par l'ab-

sence de définition de moyens pour les représentants du personnel. De manière générale, l'objectif de l'accord « Santé et sécurité au travail » du 20 novembre 2009 visant à « décloisonner les approches entre fonctions publiques et avec le secteur soumis au code du travail » n'a été que partiellement atteint. Alors que la fonction publique hospitalière est soumise au code du travail dans son entier, seuls les livres I à V de la quatrième partie du code du travail s'appliquent aux fonctions publiques territoriales et d'État.

Sur le terrain, l'information des personnels reste à concrétiser. L'ensemble des agents doit ainsi être informé de la liste des membres du CHSCT de leur établissement et de leurs coordonnées (art 46 du décret 82-453). Il faudrait en même temps qu'ils soient prévenus de l'existence et de l'utilité des registres santé et sécurité. ●



© Didier Chamma



PROPOSITIONS

- Prévoir des moyens pour le bon fonctionnement des CHSCT : budget de fonctionnement, décharges de service des membres en fonction des effectifs des établissements, décharge supplémentaire pour le secrétaire du CHSCT, local facilement accessible, distinct des locaux syndicaux et de l'administration, accès aux moyens d'information et de communication...
- Rendre le code du travail applicable dans son entier à la Fonction Publique d'Etat, avec dans un premier temps, l'application immédiate de l'article L4614-3 du code du travail (barème des décharges attribuées mensuellement à chaque représentant du personnel dans les CHSCT, 20 heures mensuelles pour les établissements employant plus de 1 500 salariés).
- Les membres des CHSCT doivent pouvoir bénéficier de formations dispensées par des organismes syndicaux ou indépendants agréés, et les formations, contenus et méthodes faire l'objet d'une concertation préalable.
- Mettre en œuvre un plan national pluriannuel concerté de formation des secrétaires de CHSCT.
- Disposer de programmes de prévention annuels comportant des objectifs précis et chiffrés, ainsi qu'un échéancier et un budget détaillé des actions du CHSCT,
- Inclure dans les contrats quinquennaux entre le ministère et les établissements un volet Santé et Sécurité au Travail, énonçant des objectifs et les indicateurs permettant d'en mesurer la réalisation.
- Mettre en place une véritable médecine du travail dans la Fonction Publique.
- Revoir le fonctionnement des commissions de réforme, des comités médicaux, la reconnaissance des maladies professionnelles, des accidents de travail et des manifestations de la souffrance au travail.
- Assurer le respect de l'obligation d'organiser des visites médicales pour les personnels.
- Veiller à l'insertion professionnelle des personnels en situation de handicap.
- Renforcer les effectifs des médecins de prévention, améliorer leurs conditions de travail et garantir leur indépendance. Insister sur le fait qu'ils sont aussi les conseillers des agents et de leurs représentants. Construire un corps de médecins de prévention.
- Porter les effectifs des inspecteurs d'hygiène et de sécurité du MESR de 9 à 12. ●



© Didier Chamma