

RESOLUTION DE

SOLIDAIRES A L'INDUSTRIE ET AU DEVELOPPEMENT DURABLE SUR L'HYGIENE, LA SECURITE AU TRAVAIL ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL



PREVENIR PLUTOT QUE GUERIR !



Pour **Solidaires**, il n'est pas question d'accompagner des réformes qui mettent à mal le service public, mais de faire respecter les obligations de l'État employeur en matière de conditions de vie au travail et de protection des agents.

Difficile tâche que de vouloir faire prendre en compte les contraintes et pressions sur les agents quand, dans la période, s'accroissent les suppressions d'emplois, de sites et donc de repères.



Les « réorganisations structurelles », les mobilités qui y sont liées, la mise en place croissante du télé travail, la non prise en compte des projets importants (au sens de la jurisprudence) modifiant les conditions de santé, de sécurité et les conditions de travail, la perte de pouvoir d'achat réelle et durable, conséquence directe du gel du point d'indice depuis 2010, suppression de l'indemnité exceptionnelle CSG à partir du 1er mai 2015 doivent servir aux

équipes militantes pour abuser du **CHSCT** comme instance de débat et de délibération sur les conditions de travail. Les équipes militantes doivent en faire un véritable instrument de prévention, d'amélioration des conditions de travail et de préservation de la santé physique et mentale des personnels.

L'anticipation des risques est l'essence même de la prévention durable des risques. Après l'intégration des troubles musculo-squelettiques (TMS) dans les tableaux répertoriés en 1991 les maladies professionnelles relatives aux changements des conditions de travail, **Solidaires** s'attache, dans les CHSCT, à faire prendre en compte, le plus en amont possible, l'exposition plus complexe des salariés qui peut se déclarer sur le long terme.



L'analyse de l'évolution générale de l'environnement de travail et des risques professionnels s'impose à **Solidaires**. Comme pour l'appropriation des textes sur le harcèlement sexuel et moral, la protection des travailleurs handicapés et les violences au travail, **Solidaires** a la volonté de développer, au sein des **CHSCT**, son rôle de veille, de vigilance et d'évaluation des risques professionnels, et les actions préventives qui en découlent.



L'amélioration permanente des conditions de travail et de la protection de la santé des salariés est un enjeu majeur de Solidaires I.D.D. Tout comme l'adaptation des moyens face aux risques dans les **CHSCT**, Solidaires plaide et met en place des formations syndicales et des outils pour les équipes militantes sur l'ensemble du territoire et notamment pour les nouveaux élus des représentants du personnel suite aux élections du 4 décembre 2014.

C'est bien par davantage de connaissance des règles de droits que Solidaires peut mieux défendre les agents (et notamment certaines dispositions de la partie 4 du Code du Travail relatives à la santé et à la sécurité au travail et au **CHSCT** (livres I à IV) qui sont applicables à la Fonction Publique. Ces principales dispositions sont définies par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique et sa circulaire d'application du 9 août 2011.

Solidaires a transmis, à plusieurs reprises, aux représentants locaux et nationaux des outils et méthodes, en complément du guide militant (en cours de réactualisation) réalisé par la fédération Solidaires Finances. Solidaires prône, pour ses représentants, la prise effective de l'ensemble des droits syndicaux pour accentuer son investissement dans ce sens et ainsi améliorer la prévention des risques professionnels comme définis à l'article L.4121-2 du Code du Travail.

Durant le long et difficile suivi des agents exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, dont celui de l'amiante encore d'actualité, Solidaires dénonce les phénomènes de souffrance au travail et de mal-être des agents qui s'accroissent, dégradant leur santé physique par les conditions de travail et leur santé mentale par l'organisation du travail.

Maintenant, et dans les périmètres de ses fédérations respectives, Solidaires I.D.D. s'élève contre :

- la réforme territoriale,
- la revue des missions,
- les restructurations qui en découlent,
- la MAP qui succède à la RGPP et qui, comme elle, est menée à la « hussarde » en faisant fi de l'humain,
- les budgets afférents toujours en diminution,
- les maigres réponses de l'administration,
- la situation réelle des agents qui ne cesse de se dégrader.



De tous temps, l'**union syndicale Solidaires** a fait un enjeu fort de la réduction du temps de travail, de la lutte contre l'intensification du travail et de la lutte contre la soumission des agents aux contraintes d'horaires. **Pour Solidaires c'est un axe central de mobilisation pour le droit à la santé des agents.**

L'intervention syndicale sur la santé au travail peut s'appuyer particulièrement sur les CHSCT dont les prérogatives peuvent être des contraintes imposées aux employeurs. En particulier, le droit d'expertise des CHSCT, même limité, ainsi que l'élaboration des programmes annuels de prévention sont des moyens importants pour contester ou améliorer les choix d'organisation du travail des employeurs.

Conscient que les **CHSCT** « version Fonction Publique » n'ont pas encore les mêmes prérogatives que les CHSCT de droit privé et que les moyens de contraintes sont beaucoup plus limités, l'union syndicale Solidaires se bat pour remettre en cause cet état de fait en élargissant les compétences des CHSCT « Fonction Publique ».



Les moyens des **CHSCT** doivent aussi évoluer avec l'attribution d'enquêtes, d'expertises. Le renforcement des liens entre les « acteurs de la prévention » (CHSCT, médecins, préventeurs) doit permettre aux CHSCT de bénéficier de tous les éléments concernant la santé et la sécurité des agents.

Cette consolidation législative qui encadre les obligations de l'employeur en termes de conditions de travail est fondamentale.

C'est sans compter sur les organisations patronales qui, par la voix du Medef le 28 octobre 2014, reprise par l'ensemble des médias, suggère de ne conserver qu'une seule instance de représentation du personnel (IRP) dans les entreprises. Dans un document transmis à cinq organisations syndicales (CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC), les trois organisations patronales (Medef, CGPME, UPA) proposent de créer un « Conseil d'entreprise » dans les entreprises de plus de 50 salariés, qui serait « l'instance unique de représentation du personnel ».

Pourquoi deux jours plus tard, M. Gattaz tient-il tant à faire sortir la France de la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) ? Si le Medef tient à ce que la France dénonce cette convention, qui permettrait aux employeurs de licencier sans avoir à se justifier, c'est pour donner toutes ses chances au contrat de travail unique que le premier ministre appelle de ses vœux.

Le 15 janvier dernier, à leur tour, les ministres Rebsamen et Macron tentent de tuer les CHSCT.

Résolu, **Solidaires Fonction Publique** indique clairement, le 13 février 2015, dans ce cadre de déliquescence du dialogue social et d'absence d'apport pour les agents, ne pas être signataire de l'accord-cadre relatif à la Qualité de Vie au Travail (QVT).

En effet, les suppressions d'emplois, les fusions d'administrations, les réorganisations multiples, la rémunération au mérite, la politique du chiffre, la réduction des superficies de bureaux, la nouvelle gestion publique, le lean management, la perte de sens du travail ... ont eu et ont encore des effets désastreux sur les conditions quotidiennes de travail et de réalisation des missions des agents, ainsi que sur leur santé.

Il y a 30 ans, les lois AUROUX ont donné aux **CHSCT** un pouvoir dont ne dispose aucune autre instance élue du personnel : celui d'appeler à des expertises sur les postes et conditions de travail, de dire et de réclamer en justice, au nom des salariés, l'application de toute mesure destinée à protéger la santé des travailleurs, lorsqu'il arrive que celle-ci soit mise à mal par des méthodes de management ou des objectifs d'entreprise. Le CHSCT traite de tout : hygiène, conditions de travail, risques psycho-sociaux, harcèlement, ambiances, ergonomie, pénibilités physique et mentale ...

Sans ces lois AUROUX prescrites, sans ce droit et sans les expertises des CHSCT qui l'appuient, l'ex PDG d'ORANGE n'aurait jamais pu être mis en examen pour les méthodes de « management par la terreur » dénoncées par les salariés de l'entreprise.

Aujourd'hui le ministère du travail et le MEDEF font pression sur les dirigeants syndicaux pour leur faire accepter un projet supprimant l'autonomie et les droits des CHSCT : comment ? Tout simplement en réintégrant les CHSCT dans les CE (rebaptisés « conseils d'entreprise »), sous forme de commissions.

Ces commissions n'auront plus qu'à émettre des « avis consultatifs » - seule production autorisée des CE : les chefs d'entreprise seront en dernier ressort (comme pour tout avis CE) les seuls décideurs de la validité de ces « avis », en fonction du seul intérêt qu'ils représentent pour eux-mêmes.

C'est la fin de l'obligation de résultat en matière de santé, de sécurité et de protection des conditions de travail.

Cette attaque contre les **CHSCT** et contre le droit à la santé au travail suscite une réaction de tous les syndicats (une fois n'est pas coutume), soucieux de ce que la santé des travailleurs – la leur – ne se dégrade pas ou pas davantage.

Plusieurs décennies de protection de la santé, des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité prises en main par les salariés eux-mêmes peuvent donc être jetées à la poubelle.

Solidaires combat et condamne les inégalités, les pressions et violences sur le lieu de travail, l'intensification du travail et donc les objecteurs de consciences comme le Medef. En effet, il est intolérable que le mal-être au travail conduise de plus en plus d'agents à des gestes désespérés et irréparables.

Difficile parfois de lutter quand trois syndicats (CFE-CGC, CFDT, CFTC) s'entendent avec le Medef en signant l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi pour accorder de nouveaux outils de flexibilité aux entreprises.

Difficile également de combattre les signataires de cet accord, devenu loi du 14 juin 2013, qui prévoit qu'avant le 30 juin 2015 « le gouvernement remette au Parlement un rapport portant sur le bilan de la mise en œuvre de l'obligation de représentation des salariés au conseil d'administration ou de surveillance » et quand, déjà, le patronat se moquant encore une fois du « contrat » comme de la loi, prend ses dispositions pour l'éviter.



Il n'est pas devenu rare de constater au fil des restructurations incessantes, après avoir négligé leurs conditions de travail au détriment de leur santé, aussi bien physique que morale, que des agents de tous grades tombent d'épuisements et de fatigue extrême. Cela est vrai aussi pour les représentants du personnel. Le récent film « la loi du marché » met en lumière les pressions, le chaos et parfois l'usure mentale de celles et ceux qui tentent, avec leurs faibles moyens, de défendre les collectifs de travail, les situations individuelles trop nombreuses et, surtout, le service public et la justice sociale de cette nation et des citoyens/citoyennes qui sont les laissés-pour-compte.

Parce que **Solidaires** n'accepte pas que le travail puisse blesser, handicaper ou tuer, il dénonce les pratiques employées et poursuivra son combat, qu'il s'agisse de la responsabilité de l'administration, des responsables politiques et des organisations non-Solidaires pour le respect des conditions de travail des agents.

Résolument, rien ne se fera sans le personnel. L'histoire est tenace, mais les véritables défenseurs des droits collectifs et individuels qui constituent des éléments de rapport de force sont, ensemble, les Femmes et les Hommes de ce pays.

GALLARGUES LE MONTUEUX, LE 24 SEPTEMBRE 2015

