



**FERC CGT
OFCT**

**Activité
Travail Santé**

***Compte rendu
Journée du 13 avril 2015***

CHSCT

CHSCT : état des lieux...

Muséum

Il y a eu des décès au travail, l'employeur a été condamné et depuis, l'aspect conditions de travail est mieux pris en compte. Il y a 1800 personnels sur une quinzaine de sites, avec des métiers très techniques et dangereux. Au Muséum, on pose des journées d'étude pour le Chsct.

Le rôle de secrétaire du Chsct est difficile. Il y a pas mal de manipulations sur les mandatés. Nous convoquons tous les représentants du personnel pour préparer la session, pour que l'information circule au moins une semaine avant, pour ne pas être dans l'urgence.

Le ministère demande un avis au Chsct quand tout est déjà bouclé. Nous avons des présidents au CCHSCT qui n'ont aucun pouvoir et sont agressifs.

Les documents à fournir sont toujours donnés en retard. Nous avons déjà boycotté des séances. Il existe 9 ISST pour le sup, on en réclame 12.

INRA

On est rattaché au ministère du supérieur et à celui de l'agriculture. Les ISST dépendent de l'agriculture.

On ne fait pas le même travail en Chsct national et qu'en Chsct local. Au national, on impulse une politique. Certaines choses marchent, comme le chimique, le biologique (risques).

Nous avons des soucis avec le nombre de médecins du travail quand on est exposé au CMR.

On travaille en groupe de travail. Nous avons été parmi les 1ers à obtenir 2 jours de formation Chsct payés par l'employeur. Suite aux élections, nous avons introduit la question des RPS et on aura une ½ journée de formation syndicale en plus.

L'Inra, c'est une usine à gaz. Il y a eu le suicide sur Toulouse, il y a 2 ans, d'un CDD à temps partiel qui a laissé une lettre dénonçant les conditions de travail. C'est reconnu en AT par la sécu mais la DRH bloque tout avec un recours au TASS. Il n'y a eu aucune analyse depuis 2 ans sur le labo concerné.

Nous avons un groupe d'étude sur ces labos mode Labex. A Toulouse, il y a des concours pour savoir qui aura le budget, les ingénieurs font la vaisselle, n'ont pas le temps de faire leur rapport d'activité. Le malaise social n'est pas pris en compte.

La CGT et Sud n'ont pas voté en CCHSCT pour absence de prise en compte de ce qui se passe sur le terrain.

C'est aussi la question sur la façon dont on a mis en valeur nos actions quand on a perdu le poste de secrétaire de CCHSCT au profit de la CFDT.

On a boycotté des Chsct car on en avait marre de ne pas avoir les documents à temps. Depuis, on les a. Il y a un gros problème avec la médecine de prévention. 6000 départs à la retraite, comment faire ? La loi est en train de changer, elle est adaptée pour pallier le manque. Il n'y a pas de réaction officielle syndicale. Travailler en réseau est essentiel.

CROUS

Il y a des Chsct en région et au niveau national avec le CNOUS qui ne s'est pas réuni depuis 1 an (déc. 2013). J'ai relancé la DRH, il y a toujours de pseudos bonnes raisons de ne pas le faire. Je suis seule à le réclamer, ça ne pousse pas

au niveau syndical, tout confondu. La CGT était majoritaire mais plus depuis les dernières élections, la Cfdt a gagné 1 poste supplémentaire et risque de revendiquer le secrétariat. La CFDT devra s'expliquer sur son oui à la suppression des CHSCT en deçà des 300 salariés. Au niveau régional, je suis la secrétaire du Chsct. On est passé en Chsct récemment et donc, avant, on était plus sur l'hygiène et la sécurité. Il y a tellement de choses à faire, comment on fait pour les mener ? Les ordres du jour sont trop chargés. La direction ne fait plus de propositions, c'est moi qui les fais. Ce qui a changé, c'est que le directeur a perçu l'utilité du CHSCT, mais il va partir -sauf quand il s'agit de financer, c'est toujours trop cher. Nous n'avons pas réussi à arracher la formation dans le mandat faite par les organisations syndicales. Ce sera remis à l'ordre du jour avec le règlement intérieur. Les documents sont fournis en temps et en heures mais il faut toujours être vigilant. L'ennuyeux, c'est que même nos camarades qui siègent ne sont pas formés. Les autres orgas commencent à percevoir l'intérêt du CHSCT. On a été les 1ers là-dessus. Il faudrait un Chsct tous les mois pour rattraper tous les retards. Le bât qui blesse, c'est l'absence de médecine de prévention. Il y a un médecin sur Nantes, qui se déplace quand elle peut. Les rapports sont vides. Je suis mandatée par l'UD pour siéger en SST Pays de Loire (services de santé au travail).

Les personnels ont compris que les paroles ne servaient à rien, ils inscrivent dans le registre et ça bouge. Nous menaçons de délit d'entrave.

SDEN 35

On a mené la bataille avec le Sden et on a obtenu une CHS Dans mon établissement. On a pointé les coordonnées des membres CHSCT. Les tableaux ne sont toujours pas mis en place. Il n'y a pas eu de réunion cette année. Des batailles à mener sur l'hygiène.

Le fait d'avoir pris des photos a activé les choses. Nous avons fait mettre en place des registres, là aussi il y a eu bagarre soutenue par le Sden. Nous sommes le 1^{er} établissement d'Ille et Vilaine à les mettre en place. Mais les collègues ont du mal à s'en saisir. Le rectorat a instauré un autre circuit par fiches qui lui remontent. Je suis convaincue que par c'est par ce biais des registres qu'on avancera. Nous avons des situations de harcèlement et ça bloque, y compris au niveau du Chsct. Le Dasen fait tout pour contourner. On ne sait pas ce qui s'y traite. On a obtenu les PV du Chsct départemental de l'an passé. On se bat pour avoir ceux des Chsct académique. Le Chsct est sous la coupe des Dasen. On sollicite régulièrement la médecine de prévention qui est submergée. Les demandes de rendez-vous attendent plusieurs mois.

UFR

Je travaillais dans un labo de physique nucléaire à Orsay. Joliot Curie y était très sensible. On avait des visites 2 fois par an. La question du suivi post professionnel est à articuler dans les CHSCT. Cela dépend beaucoup aussi des déclarations faites au moment du départ, en matière de traçabilité des expositions. A l'INRA, il y a de plus en plus de CDD, qui sont là pour 3 à 4 ans et qui manipulent des produits. Il est important d'avoir cette fiche d'exposition. Sinon, ils perdent la traçabilité.

Sden 45

On est parti des registres SST dans mon établissement, suite à la formation fédérale à laquelle j'ai participé. Les chefs d'établissement ne sont pas formés. Ca nous a servi avec le nouveau chef qui frappe dur et on a obtenu le registre

des dangers graves et imminents. Les collègues s'en sont servis, ça a remis en action en mettant la peur à distance, ça a recréé du collectif. Nous avons fait grève à 60% suite à un droit de retrait. Puis une grève à 80%. Les collègues m'ont fait confiance. On a eu des lettres de menace, on n'a pas répondu à l'employeur mais expliqué le droit aux collègues. Sur la 2^{ème} grève, on n'a pas assez travaillé sur le pendant, on était dans l'urgence. On a sollicité le Chsct, on les a forcés à venir. Ils ont envoyé un questionnaire en préalable. On nous a reproché la visite car il y a eu peu de questionnaires remplis. Ils ont essayé de nous diviser, de nous emmener sur des problèmes dits individuels et il y a eu des pressions pour dire que ce ne sont que quelques syndicalistes qui mènent le jeu. On nous envoie la commission climat scolaire, pour toujours sur d'individuel.

UD 56

A l'UD, nous avons mis en place des groupes de besoin et le 1^{er} c'est celui sur le Chsct avec l'idée de partage d'expériences militantes, que les anciens partagent avec les nouveaux dans le mandat pour un travail en réseau, pour apprendre des autres secteurs. Des camarades du privé, des 3 versants de la Fonction publique étaient présents. Il y a des inégalités : la relation du Chsct avec le syndicat est plus forte dans le privé ; il y a une bonne expérience dans la territoriale et l'hospitalière, ça fonctionne pas trop mal et le plus difficile c'est la Fonction publique d'Etat. Ce sont des comportements d'entraves des employeurs, des fonctionnements sur le mode du lien de subordination. Il faut travailler sur les raisons. Qu'est-ce qui fait de l'entrave ? C'est déjà l'éloignement de l'IRP. Les entraves viennent aussi des agents et quelques fois des syndicats. Que se passe-t-il sur ces questions ? Si l'orga ne pousse pas, il ne se passe rien. C'est un combat pour faire identifier qui siège en Chsct. Ce n'est toujours pas gagné. Il y a une gigantesque résistance à ce que les textes imposent.

FJT

Quand des résultats sont obtenus, c'est souvent suite à un accident lourd et ça prend du temps. Les condamnations employeurs sont dissuasives. Il n'y a pas de CHSCT dans les FJT. Nous avons 450 associations et ce sont 450 employeurs. 85% des établissements sont de moins de 50 salariés, donc il n'y a pas d'obligation, ce sont les DP qui font mandat, par dévolution. L'UNS CGT FJT a proposé un avenant pour instaurer le Chsct en deçà des 50 salariés : il y a un barrage fort des employeurs qui ont reçu l'approbation de la CFDT. Devant le Conseil des Prudhommes, on a des rapports de Chsct quand c'est conduit par le syndicat. Sinon, on a des rapports à la con, ça ne sert à rien sauf à l'employeur. On obtient gain de cause quand le Chsct fonctionne bien, qu'on trouve les évidences, les responsabilités, les mises en danger. Personne ne parle des morts du travail.

Chsct : des axes de débat

- Qu'est-ce qu'un Chsct qui fonctionne bien ?
- Qu'est-ce qu'une situation individuelle ?
- Qu'est-ce qu'une entrave au Chsct ?

Chsct : des points de débat

- Dans le sup, au niveau du CChsct, on demande l'inscription d'un volet hygiène et sécurité dans le contrat quinquennal, et ça bloque.
- Idem pour l'évaluation AERS, à l'INRA, on demande l'insertion d'un chapitre prévention, conditions de travail, hygiène et sécurité. Ça commence à glisser doucement.
- Quelle différence entre un rapport et une inscription dans le registre ? Comment est-ce une démarche possible d'action ? C'est un acte individuel ? Comment on en fait un instrument plus collectif ?
- Tout ce qui est conjoncture ne dure pas. D'où l'importance d'avoir une structure durable Chsct. Sinon, c'est un rôle de pompier, une prévention ponctuelle répondant à l'urgence.

Entraves et démarches

- La prévention, les employeurs en ont plein la bouche, ça touche aussi toute la protection sociale. Une entrave à une IRP, il y a 2 faits : le salarié est mis sur la touche et la collectivité assume, sans sanction pour l'employeur. Il y a des pistes de travail pour construire le délit d'entrave. Il faut s'appuyer sur l'article 40 du code de procédure pénal, avec l'obligation de signalement au procureur de la république. C'est 1 levier.
- On est seul souvent devant le DRH, qui lui, a un service juridique
- Si l'action ne passe pas en CHSCT, la question c'est comment passe-telle dans et par le syndicat.
- Le code du travail définit précisément les entraves, il faut s'appuyer dessus, crée du fait pour faire évoluer le droit.

Savoir-faire, expérience militante

- La notion de confidentialité est à bannir, elle n'existe pas en Chsct. Elle est de mise pour les secrets industriels par exemple. C'est différent de la notion de discrétion. Donc, on veille à retirer les noms des salariés cités.
- Le lien de subordination n'est pas valide quand on siège, qu'on remplit un mandat, que nous représentons les travailleurs.
- les PV sont super importants, ils constituent la preuve, il faut y faire très attention.
- Il faut toujours demander à l'employeur les sources qu'il utilise, car souvent, ce n'est pas du droit mais sa propre norme.
- Entraves, où les acter ? dans les registres, les alertes, les mains courantes. Il ne faut pas hésiter à déposer un droit d'alerte quand il y a entrave, à saisir l'inspection du travail, le Défenseur des Droits car elles constituent une atteinte aux droits fondamentaux des salariés (droit à la santé, à des conditions de travail dignes) et une mise en danger de la vie d'autrui.
- Des expertises sont gagnées en CHSCT, à partir de récits sur le travail, sur le réel.
- Il faut arrêter de se tourner vers l'employeur, la bataille est à mener sur et avec les salariés et éventuellement par voie de justice.
- A Paris 6 Jussieu, ils ont un Chsct et ils ne traitent pas les infos des registres car il y en a trop.

Qu'est-ce qu'une situation individuelle ?

- C'est très délicat car ceux qui sont en difficultés (harcèlement, souffrance) ont des difficultés à en parler, à titre professionnel et à titre syndical. Comment faire sortir d'une situation de souffrance et parfois de culpabilité ? Ca ne peut passer que par le collectif. Les registres, c'est un moyen d'action individuel, collectif ? Il n'y a pas une souffrance au travail mais des souffrances. Il faut sortir cette parole et la rendre collective. Comment on fait connaître ? Tract ? Info ? Réunion spécifique ? Comment montrer qu'on est tous concernés ?
- La bataille des registres est à ancrer sur le collectif, pour pouvoir poser et donner du souffle aux démarches. Il faut poser la parole, enlever la peur du jugement moral par le descriptif du travail, par du neutre mais du vrai. Les registres, on s'est d'abord formé. Puis on a saisi les registres, on y a posé des inscriptions en signant CGT, ça protège. Au début, le plus facile, c'est d'écrire le technique. Les risques socio-organisationnels, c'est plus difficile, car il faut poser le contexte. J'ai accompagné une collègue qui avait été agressée verbalement. Elle a signé CGT et a apprécié la protection proposée. Ca a créé du lien, recréé du groupe. Je l'ai socialisé auprès des collègues. Avec la pratique, ils ont vu que ça marchait et ont essayé. D'où beaucoup d'attaques contre moi. Puis je suis passé au registre des dangers graves et imminents pour harcèlement me concernant.
- L'individuel c'est la mission ? Le travail, ses conditions d'exercice et d'organisation reflètent, relèvent du collectif. La mission, c'est l'inverse de la procédure. La mission, ce sont les objectifs à atteindre, jamais le comment. La mission, c'est le sur-engagement dans le travail.
- L'individuel, c'est l'analyse psy, une utilisation de la conscience pro. Le sur-engagement masque les carences de l'employeur.
- la conscience pro doit passer aussi par les moyens de faire le travail.
- Dualité : les travailleurs veulent du travail bien fait mais l'employeur n'en donne pas les moyens. Et quand ils sont essouffés, ils sont ramenés à des problèmes personnels.
- Il ne s'agit pas de faire la tournée des registres, c'est trop lourd, impossible. L'employeur doit faire un point régulier. Et rien ne nous empêche de faire des prélèvements surprise, par-ci par-là, pour mesurer s'il y a un différentiel.
- Crous : les salariés signent le registre au titre de l'équipe.
- Cgt INRA, on a une liste qui regroupe les mandatés CHSCT. On fait une réunion avant un CCHSCT et il y a passage d'infos. Ca marche, c'est efficace.
- Besoin de travailler en réseau pour confronter les expériences, besoin d'avancer sur les problématiques, recréer de la jurisprudence syndicale.

Propositions et axes de travail

- 1 adresse publique, sous forme de lettre ouverte, contre le projet de loi Macron, puis une démarche pour les syndicats de décliner cette lettre en territoire.
- Besoin d'une formation secrétaire CHSCT sur 3 jours
- Sortir une fiche spécifique entraves aux Chsct
- Cibler des lieux à démarches et les mettre en réseau.