

POUR LA SÉCURITÉ DES PERSONNELS

CE QUE LA LOI CHANGE

Suppression des CHSCT

La loi dite « de transformation de la Fonction publique » a programmé la suppression et la perte de compétences spécifiques des comités d'hygiène sécurité conditions de travail pour fin 2022 et leur fusion avec les actuels comités techniques pour aboutir à une nouvelle instance : le comité social d'administration, territorial ou d'établissement.

La formation spécialisée-santé, sécurité et conditions de travail (FS-SSCT)

Cette formation spécialisée sera créée au sein des comités sociaux (CS) pour traiter spécifiquement des questions de santé, sécurité et conditions de travail avec un pouvoir d'action restreint. Il y aura globalement moins de FS-SSCT que de CHSCT, car elles ne pourront être créées que pour des services comptant au moins 200 personnels contre 50 actuellement et seront nécessairement intégrés à un CS. L'indépendance des CHSCT par rapport aux CT, gage de neutralité dans l'exercice de leurs missions, est remise en cause. Par ailleurs, les représentants titulaires de la FS-SSCT seront aussi membres du CS dont elle est issue. La moitié des membres de la FS devront donc assurer les travaux du CS et de la FS, au détriment de la qualité de leur intervention.

RÉFÉRENCES :

FPE : décret 82-453 du 28 mai 1982

FPT : décret 85-603 du 10 juin 1985

LES OUTILS

Droit de signalement :

le registre santé et sécurité au travail (RSST) doit être accessible à tout personnel. Il permet de signaler les conditions de travail problématiques ou dégradées et de faire des propositions d'amélioration. Ce signalement oblige l'employeur à une réponse écrite. Un personnel qui constate un danger sans y être directement exposé peut aussi exercer son droit d'alerte.

Droit de retrait :

si un personnel a un « motif raisonnable » de penser qu'une situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il doit le déclarer dans le registre Danger Grave et Imminent (DGI) et peut alors exercer son droit de retrait.

Droit à la protection fonctionnelle :

c'est une obligation pour l'employeur public contre les mises en cause ou attaques dont les personnels publics peuvent être victimes en raison de leurs fonctions. La demande écrite de protection fonctionnelle est complétée, le cas échéant, au dépôt de plainte.

Une situation problématique, même individuelle est la manifestation d'une défaillance de l'organisation du travail (moyens, management...). **Ne restez pas seul-e ! Alertez les représentant-es du personnel, la section syndicale FSU.**

CE QUE LA FSU REVENDIQUE

■ UNE VÉRITABLE MÉDECINE DE PRÉVENTION

Les personnels peuvent demander à consulter un-e médecin du travail sans que l'administration ait à en connaître le motif. Le rendez-vous est souvent impossible à obtenir tellement leur nombre est insuffisant. De plus, le gouvernement a revu à la baisse ses obligations en supprimant la visite quinquennale obligatoire, remplacée par une visite « d'information et de prévention » qui peut être assurée par une infirmière spécialisée. Les personnels doivent bénéficier de cette nouvelle visite obligatoire et peuvent aussi exiger qu'elle soit complétée par une visite avec un-e médecin.

En cas de handicap, retour d'un congé long pour raison de santé, grossesse, poste à risque, pathologies particulières, les personnels doivent toujours bénéficier d'un suivi médical particulier.

■ DES DROITS À RENFORCER

Les restructurations dégradent les conditions de travail et affectent la santé. Les risques psychosociaux explosent. Il faut renforcer les droits de visite, d'enquête et d'expertise des représentant-es des personnels pour faire apparaître au grand jour la réalité des conditions de travail.

■ MANTIENT DES CHSCT

La FSU revendique le maintien d'une instance entièrement dédiée à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. L'action a permis d'imposer et de faire connaître les CHSCT.



F.S.U.