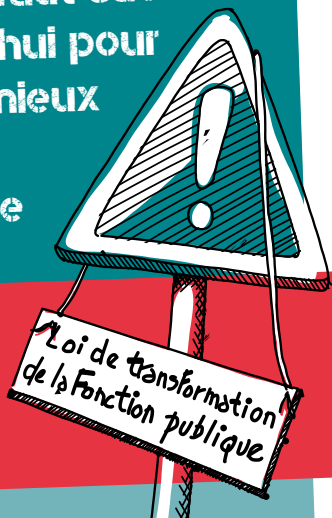


Ce qu'il faut savoir  
aujourd'hui pour  
agir et mieux  
vous  
défendre



## SPÉCIAL CHSCT \*

\* Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

### Ce que la loi change

#### > Suppression des CHSCT

La loi dite de transformation de la Fonction publique a programmé la suppression des Comités Hygiène Sécurité Conditions de Travail pour fin 2022. Les CHSCT, qui permettent d'aborder spécifiquement toutes les questions liées à la sécurité, à la santé au travail et aux conditions de travail vont donc disparaître par fusion avec les actuels Comités Techniques, pour aboutir à une nouvelle instance : le Comité Social d'Administration, Territorial ou d'Établissement suivant chaque versant de la Fonction publique.

#### > Transposition à la Fonction publique d'une fusion déjà réalisée dans le privé

Les ordonnances Macron ont déjà liquidé les CHSCT dans le privé depuis janvier 2018. Cela a abouti à une diminution du nombre total de représentant-es des salarié-es moins nombreux-ses pour traiter plus de sujets. Elles et ils sont donc moins disponibles pour accompagner et aider les salarié-es au quotidien. C'est ce traitement qui va être appliqué aux personnels de la Fonction publique.

#### > La Formation Spécialisée-Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FS-SSCT)

Il s'agit d'une commission qui sera créée au

sein des Comités Sociaux pour traiter spécifiquement des questions de santé, sécurité et conditions de travail. Son pouvoir d'action risque d'être restreint. De plus, il y aura globalement moins de FS-SSCT que de CHSCT, car ces formations spécialisées ne pourront être créées que pour des services comptant au moins 200 personnels contre 50 actuellement.

#### > Moins de spécialisation sur la santé au travail

Actuellement, les membres des CHSCT sont formé-es à la santé et la sécurité au travail, et consacrer tout leur temps syndical à se déplacer dans les services, mener des enquêtes, accompagner et conseiller les personnels. Ce sera moins le cas après 2022. En effet seul-es les suppléant-es de la Formation Spécialisée SSCT pourront être désigné-es librement et pourront se spécialiser sur ces questions.

#### > Moins de disponibilité

Les représentant-es titulaires de cette commission devront aussi être membre du comité social. Ils passeront sans cesse d'un sujet à l'autre, enchaîneront les réunions.



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN

# Quels sont vos droits ?

## LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Le premier droit des personnels est le respect par l'employeur de ses obligations réglementaires ! Tout employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé des personnels qui sont sous sa responsabilité.

Dans la Fonction publique, l'article 23 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 sur les droits et obligations des fonctionnaires (Loi le Pors) est très clair : « *des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail.* »

À cela s'ajoutent toutes les obligations des employeurs inscrites dans le code du travail (livres I à V de la quatrième partie) et applicables à la Fonction publique en matière de protection de la santé et de la sécurité et d'évaluation des risques professionnels.

Les articles L4121-1 et L4121-2 stipulent que chaque employeur public a l'obligation d'identifier les risques, de les supprimer, d'évaluer ceux qui ne peuvent l'être, d'informer et de former les personnels sur la prévention de ces risques, et de mettre en place une organisation et des moyens adaptés.

La circulaire DGAFFP du 18 mai 2010 rappelle ainsi que le manquement à l'obligation d'évaluation des

risques et à la mise en place de mesures de prévention pertinentes peut engager la responsabilité pénale du chef de service ou de son délégataire, responsables de la mise en œuvre de la réglementation applicable à la santé et la sécurité au travail en cas de dommage consécutif à ces manquements.

**"Il faut adapter le travail au personnel et non l'inverse".**

## DROIT À LA SANTÉ

Le travail ne doit pas porter atteinte à l'intégrité physique et mentale ! Cela signifie non seulement qu'il ne doit pas provoquer de maladie ou d'accident, mais qu'il doit contribuer au développement personnel de chaque personnel dans son travail. Cela implique notamment la prise en compte des Risques Psycho-Sociaux (RPS), la mise à disposition par l'employeur d'Équipements de Protection Individuels (EPI) adaptés à l'activité, et le droit à réparation quand l'accident ou la maladie professionnelle survient (Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service - CITIS -, adaptation du poste, suivi médical, ...).

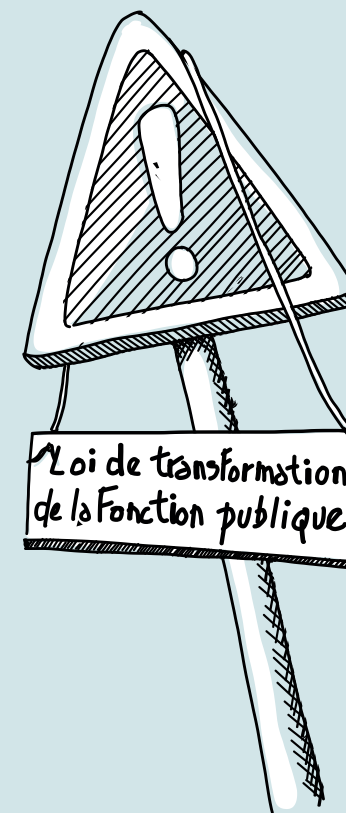
## LES OUTILS

Pour défendre et faire respecter ses droits, les personnels disposent de divers outils :

> **Droit de signalement : le registre santé et sécurité au travail** doit être accessible à tout personnel. Il permet de signaler les situations et conditions de travail problématiques ou dégradées. Il permet aussi de faire des propositions d'amélioration de l'organisation du travail. Ce signalement oblige l'employeur à une réponse écrite. Un personnel qui constate un danger sans y être directement ou immédiatement exposé peut aussi exercer son droit d'alerte en renseignant ce registre.

> **Droit de retrait** : tout personnel qui est confronté-e à une situation de travail dont il-elle a un « *motif raisonnable* » de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé doit le déclarer dans le **Registre Danger Grave et Imminent (DGI)**. Il-elle peut alors réglementairement exercer son droit de retrait.

> **Droit à la protection fonctionnelle**, la protection fonctionnelle constitue 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 complémentaire, le cas échéant, au dépôt de plainte.



## NE PAS SE LAISSER ENFERMER DANS L'INDIVIDUALISATION

Une situation problématique, même si elle est perçue individuellement, n'est en général que la manifestation d'une défaillance de l'organisation du travail (manque de moyens, management, consignes inadaptées, ...).

Ne restez pas seul-e ! Alertez les représentants du personnel, la section syndicale FSU.

## RAPPEL

### Un travail sous tension

Dans les trois versants, les personnels de la Fonction publique vivent au quotidien des situations de travail dégradées.

**41%** des personnels de la FPE déclarent manquer de temps pour effectuer un travail correct.

**80,6%** des personnels de la FPT sont exposé-es à des contraintes posturales et articulaires.

**16,6%** des personnels sont exposé-es à un bruit supérieur à 85dbA.

**50%** au moins des personnels doivent gérer des situations de tension avec les usager-es.

### RÉFÉRENCES :

FPE : décret 82-453 du 28 mai 1982  
FPT : décret n°85-603 du 10 juin 1985  
Articles spécifiques de la loi TFP :  
4, 22, 40, 43

**+ DE PRÉCARITÉ**  
**- DE PROTECTION**  
**C'EST ÇA L'AVENIR ?**

**DITES NON À LA LOI  
DE TRANSFORMATION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE !**

**ENGAGÉES  
AU QUOTIDIEN**  
F.S.U.

**LA FSU FACE À LA LOI  
DE TRANSFORMATION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
DU 6 AOÛT 2019**

**Ce que la FSU revendique toujours**

## **Santé au travail, un combat syndical**

Les attaques contre les droits des personnels notamment en santé au travail ne sont pas admissibles. Le droit du travail s'est construit historiquement sur les questions de santé. Les conditions de travail continuent de porter atteinte à la santé et à la vie de nos jours.

## **Pour 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. Mais le rendez-vous est souvent impossible à obtenir tellement leur nombre est insuffisant.

Face à cette carence que la FSU dénonce, le gouvernement a revu à la baisse les obligations en supprimant la visite quinquennale obligatoire avec un médecin. Elle est remplacée par une visite « *d'information et de prévention* » qui peut être assurée par un-e infirmier-ère spécialisé-e en santé au travail. Les personnels doivent bénéficier de cette nouvelle visite obligatoire, mais ils peuvent aussi exiger quelle soit complétée par une visite avec un-e médecin.

Celles et ceux qui sont dans une situation

particulière (handicap, retour d'un congé long pour raison de santé, grossesse, poste à risque, pathologies particulières) doivent toujours bénéficier d'un suivi médical particulier.

## **Droits de visite, d'enquête et d'expertise à renforcer**

Les restructurations et réorganisations incessantes dégradent les conditions de travail et affectent la santé. Les risques psychosociaux explosent. Quelque soit l'instance qui doit prendre en charge ces questions, il faut renforcer les droits de visite, d'enquête et d'expertise des représentant-es des personnels pour que la réalité des conditions de travail de tous les personnels apparaisse au grand jour et puisse sortir du déni.

## **Abrogation de la LTFP : maintien des CHSCT**

La FSU porte le maintien d'une instance entièrement dédiée à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. L'action des militant-es a permis d'imposer et de faire connaître les CHSCT. Les personnels s'en emparent de plus en plus fréquemment pour défendre leurs droits et imposer les questions de conditions de travail et de santé aux employeurs publics.

**SPÉCIAL CONTRACTUEL-LES**

Edition du 10 /12/2020

**U.**  
**F.S.U.**

**ENGAGÉES  
AU QUOTIDIEN**