



Lettre CHSCTE n°48 - septembre-octobre 2017

jeudi 5 octobre 2017, par [Bariaud](#)

SOMMAIRE :

[Cgt Educ 34 : températures dans les salles de cours, une revendication de tous les jours - Température et droit d'alerte - Eléments de droit](#)

[Cgt FercSup Paris 3 : la lutte paie contre la fusion- alerte amiante](#)

[Congrès Cgt Educ : motion contre les attaques faites à la médecine du travail](#)

[La FercSup Rouen lutte et fait requalifier en AT](#)

[Cgt Educ 45 : de la défense individuelle à l'action collective, droit d'alerte et pétition](#)

[Télétravail : déclaration de la FERC au CHSCT du MESR](#)

[Compte-rendu de l'avis du Rapporteur public auprès du Conseil d'Etat lors de la séance publique de jugement pour la requête collective de six organisations pour abroger partiellement le R. 4126-1 du CSP, afin de permettre aux médecins d'attester d'un lien santé-travail](#)

[Loi Travail XXL et CHSCT - pétition intersyndicale](#)

[Compte pénibilité : la prévention sacrifiée, le patronat déresponsabilisé](#)

[Déclaration Cgt aux caisses nationales de la sécu](#)

[Intervention Cgt au COCT \(Conseil d'Orientation des Conditions de Travail\)](#)

[Réforme du Code du travail : menace sur la santé et la sécurité au travail](#)

[Rendu et perspectives de la JE sur l'expertise Chsct au service du pouvoir d'agir des travailleurs et travailleuses](#)

[NVO : le bal des mots dits](#)



[Retour haut de la page](#)

Cgt Educ 34 : températures dans les salles de cours, une revendication de tous les jours - Température et droit d'alerte - Éléments de droit

En hiver, des salles sont insuffisamment chauffées et nos élèves sont emmitouflés, ce qui génère du stress et des conflits.

En été, des salles sont exposées au soleil et la température est étouffante, impossible de travailler dans ces conditions. Nos enfants sont actuellement dans des salles de classe à plus de 30 °C !!!!

Le ministère de la santé fait actuellement sans cesse des rappels au danger encouru par les jeunes enfants. Mais RIEN N'EST FAIT, alors que la loi dit :

« Dans les locaux à usage d'habitation, d'enseignement, de bureaux ou recevant du public et dans tous autres locaux, à l'exception de ceux indiqués aux articles R. 241-28 et R. 241-29, les limites supérieures de température de chauffage sont, en dehors des périodes d'inoccupation définies à l'article R. 241-27, fixées en moyenne à 19° C :

- pour l'ensemble des pièces d'un logement ;
- pour l'ensemble des locaux affectés à un usage autre que l'habitation et compris dans un même bâtiment. »
- L'article R421-27 du même code précise :
« Pendant les périodes d'inoccupation des locaux mentionnés à l'article R. 241-26 d'une durée égale ou supérieure à vingt-quatre heures consécutives et inférieure à quarante-huit heures, les limites de température moyenne de chauffage, pour l'ensemble des pièces d'un logement et pour l'ensemble des locaux affectés à un usage autre que l'habitation et compris dans un même bâtiment, sont fixées à 16° C.

Elles sont fixées à 8° C lorsque la durée d'inoccupation est égale ou supérieure à quarante-huit

heures. »

En conclusion, la température dans les locaux à usage d'enseignement ne peut être supérieure à 19°C mais elle doit obligatoirement être supérieure à 16°C.

Nous posons le droit d'alerte car nous ne voulons pas qu'un de nos élèves ait un souci de santé. Et si nécessaire, nous exercerons le droit de retrait. La CGT Educ'action revendique que la loi soit appliquée afin d'améliorer nos conditions de travail et celles des élèves.

Élément de droit : canicule, à quelle température les salariés ont-ils un droit de retrait ?

Dès 30° C, les salariés ont un droit de retrait mais ce n'est pas systématique. Dans tous les cas, l'employeur doit prendre en compte le risque chaleur. Au travail, des mesures doivent donc être prises pour prévenir la santé et assurer la sécurité du personnel comme indiqué dans le Plan canicule 2017.

Le code du travail (qui fait droit, dans son titre IV, pour la fonction publique, chaque fois que le décret ne stipule rien sur le sujet) ne prévoit pas de niveau de température au-delà de laquelle le plan canicule doit être déclenché ou le travail cesser. Cela dit, il y a risque et danger dès 33° C. Les salariés ont alors un droit de retrait.

Le risque « chaleur » doit être pris en compte dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Les mesures et moyens sont :

- ventilation et aération des locaux de façon à maintenir un état de pureté de l'atmosphère et d'éviter les élévations exagérées de température, les odeurs désagréables et les condensations - articles R4221-1 à R4221-3 du code du travail,
- mise à disposition d'eau fraîche potable et notamment de bouteilles d'eau gratuites et même des boissons non alcoolisées fraîches - articles R2225-2 à R2225-4 du code du travail.

A ces deux mesures obligatoires peuvent s'ajouter (sans obligation) le décalage ponctuel des horaires (arriver et repartir plus tôt), la limitation des cadences avec des plages de repos plus fréquentes etc. Ces recommandations de l'INRS (institut national de recherche et de sécurité) ont fait l'objet d'une brochure consultable sur <http://www.inrs.fr>. Le CHSCT doit également être alerté et alerter l'employeur

Liens et documents à télécharger

- [Liens](#) vers les articles sur les salariés exposés aux fortes chaleurs.
- [Plan canicule 2017](#)
- [Liens](#) pour limiter les accidents du travail liés à la chaleur - DIRECCTE
- Le [dossier de l'INRS](#) sur travail et chaleur

[Retour haut de la page](#)

Cgt FercSup Paris 3 : la lutte paie contre la fusion- alerte amiante

Fusion Paris 3

Le vice-président du Conseil d'Administration a annoncé lors d'une réunion des directions de composantes, l'abandon du projet de fusion des universités Paris 3 / Paris 5 / Paris 7.

Ce brusque revirement, s'il se confirme, marquera la victoire de toutes celles et de tous ceux qui se sont opposés depuis des années à un projet mal conçu et aux effets délétères pour toutes les institutions

participantes. La présidence de Paris 3 va très probablement l'annoncer prochainement aux personnels. Le désaveu est complet pour une présidence qui, à la fin de l'IDEX, avait cherché à imposer un projet de fusion des 4 universités (Paris 3 / 5 / 7 / 13), puis des 3 universités (Paris 3 / 5 / 7). Les personnels et étudiant.es ont fait les frais de ces impasses successives durant des années. Ces derniers mois, des collègues ont travaillé au projet de fusion plusieurs jours par semaine au lieu d'assurer la bonne gestion de l'université. La désorganisation de l'université a été ressentie par tout le monde, elle s'est accompagnée de souffrances multiples et d'une détérioration du service public.

Les moyens et services de cette université doivent être mis au service de nos missions de service public. Le reste est une perte de temps qui coûte cher, affaiblit l'université et la désorganise.

L'ensemble de la communauté s'était opposé à ce projet de fusion. Elle semble avoir, aujourd'hui, remporté une première victoire. Nous n'aurons pas à subir la souffrance au travail liée à la fusion, nous n'aurons pas à re-postuler sur nos postes ou à défendre les périmètres de formation ou de recherche.

Nous demandons que soit enfin organisée une vraie réflexion, collective, ouverte, et lors de laquelle la parole de toutes et tous soit respectée et entendue.

Mais ne nous leurrions pas. Nous vivons un nouveau soubresaut de la restructuration de l'ESR, toujours en marche. Emmanuel Macron ne remet pas la loi Fioraso en cause et compte accélérer le processus en cours. Le grand établissement qu'on nous annonce entre P5/P7/Science Po ne va pas dans le sens du progrès. La sélection généralisée est programmée avec une attaque en règle contre les personnels.

La lutte continue pour nos droits et pour un service public national d'enseignement supérieur et de recherche démocratique et émancipateur.

Attention, Censier est amianté !

On a tendance à l'oublier... L'environnement de travail des personnels qui travaillent à Censier est réellement dangereux. Toute la structure du bâtiment est recouverte d'amiante. Cette amiante a été confinée dans du plâtre pour protéger les personnels de ce poison. A priori donc, nous ne sommes pas en danger immédiat. Sauf que cela implique de multiples précautions lors des moindres travaux à effectuer et que chaque fuite d'eau est un danger potentiel important.

Récemment, une nouvelle fuite s'est déclarée et l'eau a traversé planchers et murs au niveau de la reprographie. A chaque fuite, c'est un danger amiante. L'eau a pu détériorer le plâtre et libérer l'amiante. Des mesures sont réalisées pour s'assurer qu'il n'y a pas d'amiante dans l'air. Jusque-là, les mesures n'ont jamais été positives. Mais nous devons tous rester vigilants et conscients du danger et surtout exiger de nouvelles mesures à faire lorsque les murs et plafonds seront secs. Le message de la vice-présidence du CA qui annonce la fermeture des locaux sans en expliquer les raisons n'aide pas à la prise de conscience collective du risque amiante que nous devons apprendre à maîtriser.

[Retour haut de la page](#)

Congrès Cgt Educ : motion contre les attaques faites à la médecine du travail

La CGT Educ'Action apporte son soutien au Dr Dominique HUEZ, médecin du travail attaqué par l'ordre des médecins pour avoir osé faire le lien entre conditions de travail maltraitantes et arrêts de travail.

Le Dr HUEZ a, par la suite, été reconnu par les prud'hommes comme victime de harcèlements professionnels. Cela valide le bien-fondé de l'écrit du médecin d'autant plus que l'entreprise responsable (sous-traitante du secteur nucléaire) n'a pas fait appel.

Les plaintes patronales cherchant à museler les médecins sont de plus en plus fréquentes. Ces fortes pressions patronales poussent les médecins généralistes et les médecins du travail à ne plus explicitement

écrire le lien direct entre conditions de travail et pathologies constatées.

Condamné en 1ere instance et en appel par le conseil de l'ordre, Dominique HUEZ et trois autres médecins se sont pourvus devant le Conseil d'État pour que celui-ci se prononce sur le fond pour que cette pratique cesse et que les médecins puissent enfin faire reconnaître les maltraitances dues au travail.

Nous exigeons donc :

- que cessent les poursuites et les pressions envers les médecins du travail et tous les médecins qui exercent en pleine conscience leurs activités de prévention et de soin.

Nous demandons :

- A l'Ordre des Médecins de ne plus recevoir les plaintes des employeurs et de respecter la conscience professionnelle de ses pairs.
- A l'État, garant de la protection de la santé et de la sécurité au travail, de veiller au respect des droits des travailleurs et des lanceurs d'alerte.

[Retour haut de la page](#)

La FercSup Rouen lutte et fait requalifier en AT

A l'Université de Rouen, le nombre de postes vacants envisagés par la présidence pour être proposés au mouvement ou au concours en 2018 ne répond pas à l'augmentation des effectifs étudiants, à la baisse du nombre de titulaires, à la précarisation des emplois, à la dégradation des conditions de travail, au manque de personnels administratifs et techniques malgré les promesses du président, au suivi des missions. La CGT INSA - Université de Rouen refuse de s'associer aux réunions d'installation du système de prime RIFSEEP « à la tête du client », de casse du statut de fonctionnaire et de mise en concurrence, alors que des luttes sont menées au niveau national au Ministère ainsi qu'au niveau local dans les établissements et les organismes.

Elle continue à soutenir les personnels qui, depuis la rentrée 2016, interviennent auprès de la présidence et des directions de composante pour alerter sur le mal-être au travail afin d'obtenir les décisions nécessaires pour protéger les personnes concernées mais surtout pour revoir une organisation et une politique elles-mêmes génératrices de telles souffrances. Les audits missionnés par la Présidence dans certaines composantes ou services ne peuvent se substituer au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). On ne peut jouer avec la santé et la vie des agents. Le risque ne se gère pas mais s'élimine. Cette obligation de résultat en termes de santé-sécurité des agents engage personnellement nos responsables.

Le mal-être dans notre Université a été récemment reconnu par la CPAM. Une contractuelle, accompagnée dans ses démarches par la CGT INSA - Université de Rouen, vient de recevoir sa notification de prise en charge en accident du travail de son arrêt occasionné par des problèmes internes à son service.

[Retour haut de la page](#)

Cgt Educ 45 : de la défense individuelle à l'action collective, droit d'alerte et pétition

La mission de l'école demeure de « former à la citoyenneté » et il y a entière légitimité à traiter de questions socio-historiques.

- L'histoire est la science des causalités.

- Les programmes scolaires ne sont pas élaborés par les enseignants.
- Chaque enseignant dispose d'une liberté pédagogique.

En vertu du droit, toute enquête doit asseoir le principe du contradictoire donc entendre toutes les parties concernées.

Partant de là, il y a anomalies graves à ce que des enseignants soient mis en cause, dans leur maîtrise professionnelle, après des décennies de pratique.

Rappel : obligations non dérogatoires, de moyens et de résultat, pour tout employeur :

- garantir l'intégrité physique et mentale des travailleurs,
- offrir des lieux de travail sains et sécurisés.

La santé est un Droit Humain Fondamental (ONU, OIT, Dir UE 89, Constitution, loi de 2002)

Ces situations récurrentes constituent un facteur de risques socio-organisationnels, portent atteinte à la santé des personnels, à leurs droits, à leur éthique et culture professionnelles et entravent leur travail.

Madame le Recteur

Dans le cadre de la santé au travail, la réglementation impose à l'employeur de faire connaître au personnel les coordonnées du médecin de prévention.

Pour l'heure, les seules coordonnées connues sont celles du médecin conseil du rectorat.

Nous désirons donc recevoir les coordonnées du médecin de prévention.

En vous remerciant pour votre diligence...

Madame le Recteur

Dans le cadre de la santé au travail, la réglementation impose à l'employeur d'établir des registres santé et sécurité au travail dans un lieu neutre accessible à tous les personnels.

Au bilan, dans sept établissements du Loiret Est, aucun établissement ne respecte entièrement la loi :

- trois d'entre eux n'ont pas de registre,
 - trois établissements ont un registre sous la forme de classeur et non d'un cahier,
 - deux établissements seulement ont un registre situé dans un lieu neutre et accessible à tous.
- Nous attirons votre attention sur ces manques et vous demandons d'intervenir pour mettre les établissements en conformité avec la loi.

[Retour haut de la page](#)

Télétravail : déclaration de la FERC au CHSCT du MESR

Les études scientifiques menées sur le télétravail, si elles concluent en général qu'il peut présenter des aspects bénéfiques pour la santé et la sécurité des travailleurs, soulignent néanmoins l'existence de risques professionnels spécifiques dont il importe d'organiser la prévention, risques notamment liés à l'isolement et au délitement des collectifs de travail. Compte tenu de la situation actuelle dans l'ESR, le télétravail apparaît comme un palliatif à la dégradation générale des conditions de travail.

Risques professionnels identifiés

Isolement, désinsertion

Le lieu de travail est un des centres principaux où se déploie la vie sociale, en marge du travail lui-même. Aussi, le télétravail entraîne nécessairement une diminution des relations sociales qui peut avoir des conséquences sur la santé psychique des personnes concernées. Les télétravailleurs peuvent se sentir isolés et coupés des interactions avec leurs collègues. En outre, sur le lieu de travail, les petites difficultés qui surgissent ordinairement se règlent souvent par des échanges de quelques mots. Les mêmes difficultés peuvent acquérir une dimension critique dans le cadre du télétravail puisqu'alors la communication nécessite une démarche plus formalisée, que le télétravailleur n'osera pas toujours mettre en œuvre. Plus généralement, le télétravail freine la transmission informelle des savoir-faire ainsi que la fluidité du partage des tâches qui s'établit souvent en pratique lorsque les agents du service sont présents physiquement. Il en résulte une individualisation accrue des tâches.

L'isolement rend difficile pour le télétravailleur d'apprécier l'intensité du travail qu'il fournit. La crainte de ne pas travailler assez peut le conduire à s'imposer lui-même une charge de travail excessive. Le phénomène est encore renforcé lorsque le télétravailleur se perçoit — à tort ou à raison — comme privilégié.

Le télétravailleur peut être soumis à des exigences plus fortes, notamment en matière de délais. N'étant pas sur place, les retards dans l'accomplissement de ses tâches, même justifiés, peuvent plus facilement être attribués à une insuffisance de travail.

Séparation entre vie privée et vie professionnelle

L'environnement familial peut être source de distraction et de démotivation. Il peut en résulter, en retour, un sentiment de culpabilité de la part du télétravailleur, générateur de stress. L'intrusion au sein du domicile familial de matériel de bureau peut être source de conflits familiaux, notamment lorsque la place est limitée.

Le télétravail à domicile entraîne un surcoût d'éclairage et de chauffage.

Risque de surveillance excessive

Il existe un danger de mise en place de dispositifs de contrôle de la présence (caméra, monitoring du clavier d'ordinateur, harcèlement téléphonique)

Ergonomie

Les lieux de résidence sont souvent inadaptés au travail de bureau : mauvais éclairage, sièges inadaptés, ventilation insuffisante, nuisances sonores. Le risque d'apparition de troubles musculo-squelettiques s'en trouve accru. La sécurité électrique doit également être assurée. Bien que le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 prévoit la possibilité de visites des CHSCT, ces derniers ne disposent pas des moyens suffisants pour exercer un contrôle effectif sur les conditions de travail des télétravailleurs.

Carrière

L'éloignement fréquent du lieu habituel de travail peut avoir des conséquences sur les possibilités de promotion par rapport à des collègues en contact plus étroit avec leur hiérarchie.

Inégalités de traitement

Possibles inégalités de traitement entre agents en fonction des possibilités de leur domicile ou de la disponibilité d'espaces de télétravail à proximité.

Risques d'utilisation inappropriée du télétravail

- Utilisation du télétravail pour masquer des situations de harcèlement et éviter de les traiter au fond.
- Utilisation du télétravail comme instrument de domination, accordé comme une faveur, refusé (ou

- au contraire imposé) comme une sanction ou une brimade.
- Utilisation du télétravail pour économiser sur le matériel et les espaces de bureau.

Préconisations

- réserver le télétravail à des agents bien insérés dans un collectif de travail ;
- donner une définition claire des tâches à accomplir. Le télétravail ne devrait pas simplement consister en des tâches répétitives ;
- prévoir un dispositif réactif de soutien en cas de difficulté technique ;
- dans chaque situation, donner une définition précise des horaires de télétravail ;
- respect du droit à la déconnexion en dehors des horaires de télétravail ;
- mettre en place une formation spécifique pour les télétravailleurs orientée sur la santé et la sécurité (autorégulation de l'intensité du travail, nécessité des pauses, éléments d'ergonomie, organisation du temps de travail, frontière vie privée/vie professionnelle) ;
- dans chaque service, fixer des jours identiques pour le télétravail afin que l'ensemble des agents soient présents simultanément au moins deux jours par semaine ;
- favoriser les occasions d'échanges entre les agents ;
- les télétravailleurs doivent conserver le même espace de travail que s'ils étaient présents en permanence ;
- nécessité de clarifier les responsabilités de l'employeur en cas d'accident survenant pendant les périodes de télétravail ;
- interdiction de la mise en place de dispositifs de surveillance à l'insu des télétravailleurs ;
- éviter les contrôles systématiques humiliants (coup de téléphone à 9h05 ou à 17h59...) ;
- prise en charge d'une partie des frais de chauffage et d'électricité pour les télétravailleurs à domicile ;
- prise en charge du surcoût éventuel des primes d'assurance ;
- suivi régulier des motifs de demandes de télétravail (la difficulté dans un service est un motif qui existe et qui permet notamment de contourner le règlement de fond du problème en traitant exclusivement du symptôme, ce qui parfois peut aggraver la situation) ;
- rapport annuel présenté chaque année au CHSCT de l'établissement sur les incidences du télétravail sur la santé et la sécurité ;
- synthèse des rapports annuels présentée au CHSCT ministériel.

[Retour haut de la page](#)

Compte-rendu de l'avis du Rapporteur public auprès du Conseil d'Etat lors de la séance publique de jugement pour la requête collective de six organisations pour abroger partiellement le R. 4126-1 du CSP, afin de permettre aux médecins d'attester d'un lien santé-travail

Dominique Huez, vice-président délégué de l'association Santé et Médecine du travail -
<http://www.a-smt.org/>

Le 13 septembre 2017, le rapporteur public a ignoré sans vraiment les instruire en droit, les arguments des requérants qui lui permettraient de conclure à l'irrecevabilité des plaintes d'employeurs devant l'ordre des médecins. En effet la préservation du secret médical empêche les médecins de se défendre face à un employeur.

Le rapporteur public a choisi de cautionner une pratique disciplinaire ordinale qui ignore le soubassement déontologique de l'intérêt exclusif de la santé des patients. Face aux atteintes à la santé au travail et pour l'attestation médicale de ce lien, il prive des malades des soins médicaux appropriés.

Politiquement on doit constater que ce renforcement des pratiques déviantes de l'ordre des médecins s'il est suivi par le Conseil d'État, est parallèle à l'affaiblissement du syndicalisme et de ses moyens d'action. Décision publique sous trois semaines, notifiée quinze jours plus tard.

Dans les mois à venir quatre recours-cassation individuels seront examinés par le Conseil d'Etat. De nouvelles opportunités pour mettre fin à un scandale sanitaire ?

La requête pour abroger partiellement l'article R. 4126-1 du CSP, portée par l'ass. SMT, le SMTIEG-CGT, l'UGICT-CGT, SOLIDAIRES, le SMG et ASD-Pro, afin de rendre irrecevables les plaintes d'employeurs devant l'ordre des médecins, a été examinée le mercredi 13 septembre par le Conseil d'Etat, en séance publique de jugement.

Analyse

Le rapporteur public n'a pas examiné sérieusement les arguments juridiques des requérants, particulièrement la question centrale du respect du secret médical qui empêche les médecins de se défendre en conciliation obligatoire avec un employeur et face à un employeur en chambre disciplinaire.

Le rapporteur public a repris à son compte les arguments de l'ordre des médecins qui assoit son omnipotence à agir et à recevoir les plaintes d'employeurs. Cela place l'ordre des médecins recevant des plaintes d'employeurs au centre de la question sociale au moment de l'affaiblissement des CHSCT et des prud'hommes.

Le rapporteur reprend le vocabulaire général de l'ordre qualifiant les attestations médicales du lien santé-travail de certificats de complaisance ou tendancieux, sans le démontrer, sans jamais investiguer le devoir et la réalité du processus d'investigation clinique du médecin.

Pour un diagnostic étiologique d'un lien santé-travail, l'organisation et les conditions de travail doivent être investiguées précisément au titre de l'anamnèse, de l'histoire du travail et de la santé du patient. Le Rapporteur ne peut ignorer qu'un juge ne peut être lié par une caractérisation pénale que ferait à tort un médecin de bonne foi. Et que le devoir de ce dernier, au risque de se tromper, est d'agir médicalement dans l'intérêt exclusif de la santé du patient. Pas une seule fois le devoir d'action médicale dans l'intérêt exclusif de la santé du patient n'a été cité par le Rapporteur, devoir au centre de la déontologie médicale, adossé au secret médical qui permet l'indépendance professionnelle.

En effet, pour nous, suite à une plainte d'employeur devant l'ordre des médecins, le médecin se retrouve alors dans une alternative insoluble contre des tiers absolus à la relation médecin patient : soit divulguer au plaignant des informations médicales au mépris du secret, soit se taire et donc se priver du droit à une défense équitable garanti par l'article 6 paragraphe 1 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme (CESDH). L'égalité des armes est rompue. Le nombre exponentiel de médecins faisant l'objet de plaintes disciplinaires formées par des employeurs en atteste. Dans chaque cas, il est démontré que la procédure prévue par l'article R 4126-1 conduit inévitablement soit à la violation du secret médical soit à une inégalité des armes pour le médecin.

Ainsi le rapporteur public a délibérément écarté le moyen de droit qui permettrait au Conseil d'État de conclure à l'irrecevabilité des plaintes d'employeurs devant l'ordre des médecins. Il n'a pas voulu non plus prendre en compte le contexte de la centaine de ces plaintes annuelles qui majoritairement conduisent les médecins, lors du dispositif de menace de la conciliation ordinale, à renoncer à leur diagnostic étiologique de la causalité professionnelle. Or sans prise en compte du processus délétère, la prise en charge médicale est entravée ou impossible. Et ultérieurement les droits médicaux sociaux des patients salariés ne peuvent être ouverts.

Compte-rendu par D Huez de l'intervention du rapporteur public [1]

Le Rapporteur résume la position des six organisations. On trouvera le texte de leur requête ici dans les Cahiers SMT n°33, dernier article, [en ligne](#).

Dans cette nouvelle interprétation, il y aurait selon le Rapporteur quatre catégories de plaignants qui pourraient saisir une chambre disciplinaire de l'ordre des médecins, trois catégories fermées de plaignants et une catégorie ouverte par le « notamment » qui pourrait faire une saisie indirecte via la procédure de conciliation. Dans cette « catégorie ouverte », le Rapporteur public place les médecins chefs de la SS, les associations de défense des patients, les syndicats ...

Le « notamment » a été introduit, non par le décret du 23/3/2017 mais un mois après, par celui du 21/4/2017. Pour le Rapporteur, il est des « catégories il est vrai non définies ». Cela permet d'ajouter des personnes, des confrères, des enfants. Les arrêts du Conseil d'État du 22/07/2007 et du 10/02/2015 introduisent les employeurs des personnes, dans cette catégorie indéfinie.

Selon le Rapporteur, les requérants soutiennent qu'il est impossible de se défendre au prétexte qu'ils ne veulent pas divulguer le secret médical et, de ce fait, qu'ils ne se défendent pas.

Le rapporteur rappelle qu'il est proscrit aux médecins de délivrer un rapport tendancieux lors des conflits et qu'ils ne peuvent rédiger de certificats de complaisance. Il note que selon les chiffres de l'ordre des médecins, les plaintes d'employeur devant l'ordre ne concernent que 4 à 5% de l'ensemble des plaintes, ce qui n'est donc pas important. Que de plus la situation des plaintes d'employeurs est identique à celle des litiges conjugaux. Alors pour lui, y a-t-il risque de violer le secret médical suite aux plaintes d'employeurs ? Ceci est une pétition de principe. Cela n'a jamais été prescrit (!).

Pour le Rapporteur ce qui est prescrit est l'interdiction de rédiger des certificats de complaisance et le cadre réglementaire n'a pas pour objet de méconnaître le secret médical, et on ne doit donc pas s'arrêter à cela.

Pour le Rapporteur, le caractère non exhaustif de la liste des plaignants potentiels devant l'ordre des médecins ne signifie pas que toute personne pour tout motif pourrait voir recevoir sa plainte par l'ordre des médecins. Elle doit avoir un intérêt à agir surtout si cette plainte est transmise à la chambre disciplinaire par le CDOM. Il y a d'ailleurs déjà eu des décisions cassées pour des transmissions à la chambre disciplinaire de ce fait. L'autorité pour agir n'est pas automatique. Elle doit être directe et certaine. L'intérêt à agir doit être examiné par le juge ordinal surtout concernant les personnes non précisément énumérées.

Pour le rapporteur le médecin du travail n'exerce pas une mission de service public. Sur l'interprétation des faits médicaux, le médecin doit être respectueux et il ne doit pas se prononcer sur la mise en danger d'autrui ou l'obligation de sécurité, ce dont il doit tenir compte, dans son pouvoir de médecin du travail.

Le rapporteur conclut donc au rejet de la requête.

[Retour haut de la page](#)

Loi Travail XXL et CHSCT - pétition intersyndicale

Le gouvernement a remis les ordonnances réformant le Code du travail. Le contenu de celles-ci vise un nouveau recul du droit du travail, accompagné d'un profond mépris des salariés.

Le but est d'affaiblir tout contre-pouvoir indépendant de l'employeur à travers une instance unique qui sera, dans la réalité, dans l'impossibilité de traiter de l'ensemble des prérogatives économiques, sociales, professionnelles, d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail... auxquelles il faut ajouter celles de la représentation de proximité des salariés !

Dans une période où les questions de santé au travail sont de plus en plus prégnantes, où l'actualité rappelle régulièrement des situations de mal être au travail, l'augmentation des risques psychosociaux, des troubles musculo-squelettiques, etc., les CHSCT sont démantelés !

En supprimant, par leur fusion, les instances CE, DP et CHSCT, le gouvernement vise à éloigner les élus des lieux de travail et des salariés.

Le CHSCT est transformé en « Commission » qui travaillera sous la tutelle du Comité Social et Économique (CSE). Le nombre d'élus et les moyens dévolus à l'institution étant renvoyés à la sortie des décrets d'application.

La « Commission », dans les entreprises de plus 300 salariés, ne pourra se substituer réellement aux CHSCT. Ses prérogatives et missions telles que définies, notamment à l'article L 4612-1 du code du travail, ne sont pas reprises dans le texte !

Manifestement, la loi « Travail » de 2016 ne suffit pas... et sans qu'aucun bilan ne soit fait sur sa mise en œuvre partielle, ce gouvernement va encore plus loin. La violence technocratique des ordonnances s'inscrit en dehors de toute connaissance de la réalité du monde du travail, elle s'appuie sur des discours mensongers qui sacrifient la santé des salariés sur l'autel du « coût du travail ».

Cette politique, très dangereuse pour la démocratie sociale et la santé des salariés, aura des répercussions à court terme sur les collectifs de travail. L'intention est claire : stigmatiser les instances représentatives du personnel en les faisant passer pour des structures pénalisant la bonne marche de l'entreprise et impactant négativement les résultats financiers.

L'enjeu pour la CGT est d'agir afin de ne pas perdre sa vie au travail. Rappelons qu'en France, nous déplorons trois morts au travail tous les deux jours !

L'expertise CHSCT

L'expertise CHSCT était un des outils du Comité HSCT qui pouvait permettre aux salariés et à leurs organisations syndicales de construire un rapport de force à partir de la réalité de leurs conditions, de leur travail. Elle est un outil indépendant de l'employeur qui aide les représentants du personnel à mieux comprendre les enjeux de la santé au travail. Le patronat a toujours vu le droit à l'expertise comme un contre-pouvoir dont le CHSCT bénéficie et sur lequel il n'a pas la main !

A y regarder de plus près, la "dépense" est relative, voire marginale. Il existe 25 000 CHSCT dans ce pays et moins de 1400 expertises par an sont déclenchées (soit 5% des CHSCT ou une expertise tous les 20 ans par CHSCT). 80% des expertises concernent les projets importants et 20% le risque grave.

L'ordonnance telle qu'elle est écrite, modifie fondamentalement son financement par la participation du CSE (nouvelle instance fusionnant CE, DP et CHSCT) à hauteur de 20% du coût de l'expertise, ce qui rendra impossible les expertises pour une majorité de CSE.

Rappelons que 62% des expertises effectuées dans les entreprises de moins 500 salariés et 77% des cabinets réalisent entre 0 et 10 expertises annuelles. Il est certain qu'une telle évolution fera disparaître un très grand nombre de cabinets d'expertises car elle empêche les représentants du personnel, faute de budget lié à la mise à disposition par l'employeur de moyens, de faire appel à un expert extérieur indépendant de l'employeur. Les représentants du personnel devront donc, dans le meilleur des cas, opérer des choix impossibles.

L'autre problème posé est que l'ordonnance prévoit le "basculement" possible d'une partie du budget du fonctionnement du CSE (0,2) vers le budget des activités sociales et vice-versa. Ce qui aura pour effet une pression quand aux dépenses pour le fonctionnement du CSE et notamment sur la demande d'éventuelle expertise.

Le patronat ne cesse de considérer le travail comme un coût mais il estime aussi que les instances représentatives du personnel (DP, CE, CHSCT, DS) sont un frein au toujours plus de productivité et rentabilité. A défaut de pouvoir les supprimer, il réclame de les regrouper afin de réduire leurs rôles et

prérogatives. Le CHSCT est donc transformé en commission sous tutelle du CSE, avec des prérogatives très affaiblies. Et un de ses outils qu'était l'expertise CHSCT, une propriété des salariés à travers le CHSCT, devient très difficilement accessible.

L'expertise n'a jamais été une fin en soi mais un outil de transformation, de construction du rapport de forces, de perspectives revendicatives.

La CGT propose : le CHSCT doit rester une institution et personne morale

En 1982, le CHS (Comité Hygiène et sécurité) devient CHSCT. Il s'affranchit du CE dont la préoccupation première est le débat économique pouvant "oublier" les enjeux de conditions de travail. Il y a également une réelle exigence de renforcer les moyens du CHSCT (temps de délégation, prise de notes, locaux...).

Le CHSCT doit devenir encore plus l'outil de proximité, à taille humaine

Nous demandons l'élection directe des membres du CHSCT.

Le réel du travail doit être au centre des débats du CHSCT. Le CHSCT a besoin de mettre en lumière ce qui est invisible dans le travail. Celui qui est le mieux placé pour savoir ce qui s'y passe, c'est le travailleur lui-même. C'est pourquoi, si son droit d'expression, défini par le code du travail suite aux lois Auroux, était revisité et réactivé, il permettrait au CHSCT de faire de nouveaux progrès.

En effet, cette parole libérée serait pour lui une source considérable de connaissances sur le réel du travail pour en améliorer les conditions de son exécution et aller vers un bien-être au travail.

Une formation continue mais non une professionnalisation des membres du CHSCT

Droit au CHSCT de tous les salariés (d'après l'enquête SUMER, 54% des salariés seraient couverts par le périmètre d'un CHSCT). Les entreprises concernées externalisent, sous-traitent de plus en plus leurs mauvaises conditions de travail à des PME et TPE qui n'en n'ont pas. Voilà un obstacle à franchir pour de nouveaux progrès.

La mise en place de CHSCT de sites (industriels ou de services) serait une meilleure représentation collective pour les salariés des TPE et PME.

Un maintien de l'agrément D'État pour les cabinets d'expertises

Un financement à 100% par l'employeur des expertises CHSCT, quel qu'en soit le motif

CHSCT : [pétition intersyndicale](#)

Confirmant notre crainte, le projet de réforme du Code du Travail présenté le 31 août 2017 par le Gouvernement a, dans l' « Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales », entériné la suppression annoncée du CHSCT.

Les instances CE, DP, et CHSCT devraient donc être fusionnées au sein d'un unique « Comité Social et Économique », et les prérogatives spécifiques à chaque instance seront amenées à disparaître.

Le premier ministre a précisé que « le texte actuel est celui qui sera présenté au Conseil d'État, puis au Conseil des ministres le 22 septembre 2017, et qui sera signé par le président. Il peut être modifié à la marge mais il faut aller vite. Il sera en vigueur à la fin du mois de septembre ».

C'est pourquoi aujourd'hui, sans perdre de temps, nous renouvelons ici, notre appel à signer la pétition « Pour le maintien du CHSCT », qui a déjà recueilli plus de 23.000 signatures.

Soyez les plus nombreux possible, c'est ainsi que nous nous ferons entendre, et partagez plus encore !

Nous en appelons à la vigilance et à l'action de tous les salariés et de leurs représentants du personnel, pour le maintien d'une prévention efficace !

"L'entreprise ne peut plus être le lieu du bruit des machines et du silence des hommes". Ainsi s'exprimait Jean Auroux, alors Ministre du Travail, créant en 1982 le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Cette instance devait - enfin - permettre aux représentants du personnel de discuter à égalité avec leur employeur, de tout ce qui concernait le travail. La France choisissait là une voie de sagesse, s'appuyant sur la prévention et l'échange plutôt que sur la contrainte.

Depuis 35 ans, le CHSCT s'est révélé une instance de plus en plus essentielle, promoteur de santé et de Qualité de Vie au Travail. Sur toutes les questions qui relèvent de son champ d'action, elle donne la parole aux acteurs, et aux experts si besoin.

Elle favorise un traitement efficace des grandes crises, des grands changements et mutations, et améliore les conditions de travail quotidiennes des salariés. Des milliers d'élus spécialisés, de mieux en mieux formés, s'y impliquent. Les salariés comme l'entreprise en sortent toujours vainqueurs.

Pourquoi, dès l'aube de ce nouveau quinquennat, le CHSCT se voit-il ainsi mis sur la sellette ? On parle de le fusionner avec le comité d'entreprise et les délégués du personnel. On envisage de créer pour toutes les entreprises une instance unique, comme c'est déjà le cas dans celles de moins de 300 salariés où peut exister la délégation unique du personnel (DUP) regroupant CE, DP et CHSCT. On généraliserait cette instance à l'en-semble des entreprises, et on la rendrait obligatoire.

On craint de deviner l'objectif premier : réaliser des économies de fonctionnement considérables. Mais au plan symbolique, s'attaquer clairement, et par voie d'ordonnances, au socle du dialogue social le plus concret, sur le terrain réel, celui de la santé, marque, nous le dénonçons, une volonté de régression violente et radicale.

Nous affirmons avec gravité et solennité que cette instance ne peut et ne doit pas disparaître !

Supprimer le CHSCT ramènera à la situation d'avant. L'instance unique ne permettait alors aucune expression ni aucun contrôle des conditions de travail. Autre danger pour les salariés, cela éradiquerait la jurisprudence protectrice et spécifique qui s'y attache.

Depuis 2007, tous les gouvernements ont voulu bouleverser les règles du jeu dans l'entreprise. On a prétendu mettre le dialogue social au premier plan. Ce fut surtout pour renforcer la compétitivité par la modération des coûts, notamment salariaux. Dans la même période, les thèmes des risques psychosociaux, de l'épuisement professionnel ont pris place dans l'actualité sociale et politique. Tandis que les transformations s'accélérent, les conditions de travail sont mises à mal, de vraies violences sociales existent, qui aboutissent à des drames.

Le CHSCT est un lieu de régulation et de prévention, un point d'équilibre vital. Alors qu'il faudrait faire marcher en harmonie, l'économique et le social, on se prépare à sacrifier le second pour le bien "possible" du premier.

Sans doute le CHSCT doit-il lui aussi évoluer. Les transformations du travail réel, notamment la révolution numérique qui touche tous les secteurs de l'économie sans exception, lui fixent de nouveaux objectifs.

Pour autant, il faut confirmer l'existence d'au moins deux instances de représentation distinctes, même si elles devront rester étroitement liées. L'une aura mission d'examiner les fondamentaux de la santé économique de l'entreprise, sa compétitivité "coûts". L'autre devra renforcer sa performance sociale et sa compétitivité "hors coûts". Cette séparation s'impose d'autant plus que les compétences nécessaires pour y siéger sont profondément différentes. Toute entreprise ne possède-t-elle pas deux directions distinctes, l'une « financière », l'autre des « ressources humaines » ?

Le gouvernement doit entendre cette interrogation sur le sens du travail, née des mutations récentes. Il

doit pour cela préserver l'institution consacrée aux conditions de travail d'une fusion portée par des convictions dogmatiques qui lui serait fatale. Ne pas sacrifier le travail et les salariés sur l'autel de la simplification du Code du travail.

Afin de nous opposer ensemble à la disparition programmée du CHSCT comme instance distincte telle qu'inscrite dans le projet de loi d'habilitation, nous vous invitons à signer la pétition : soyez les plus nombreux possible, c'est ainsi que nous nous ferons entendre, et partagez !

[Retour haut de la page](#)

Compte pénibilité : la prévention sacrifiée, le patronat déresponsabilisé

C'est par courrier du Premier ministre que nous apprenons les axes de réforme retenus par le gouvernement pour simplifier le compte personnel de prévention pénibilité.

Décidément, les équipes gouvernementales, les ministres changent mais les méthodes restent !

Encore une fois, aucune discussion sur le sujet n'a eu lieu comme ce fut déjà le cas pour l'instauration du dispositif précédent.

Pour la CGT, l'enjeu d'une juste prévention et compensation de la pénibilité du travail est un des déterminants pour lutter contre la progression des inégalités sociales et de santé.

Au lieu de cela, Édouard Philippe propose une solution qui ravit le Medef : le compte par points continue à s'appliquer pour six facteurs (les activités en milieu hyperbare, le travail de nuit, le travail répétitif, le travail en équipes successives alternantes, le bruit et les températures extrêmes).

Quant aux facteurs restants, la manutention manuelle de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les risques chimiques, ils sont sortis du dispositif. Il faudra un taux d'incapacité permanente de plus de 10% pour pouvoir bénéficier d'une retraite anticipée.

Concrètement, le gouvernement fait sortir du dispositif des milliers de travailleuses et de travailleurs, notamment ceux de l'industrie de la chimie et de la construction.

Autre élément du scandale : les cotisations patronales actuelles seront supprimées à partir de 2018 et le nouveau compte sera financé par la seule branche accidents du travail/maladies professionnelles (ATMP). Alors même que se pose la question de l'utilisation des excédents de cette branche ATMP afin de pouvoir mener une véritable politique de prévention de la désinsertion professionnelle.

En clair, on déresponsabilise le patronat sur le fléau des maladies professionnelles. On assiste là à un retournement du principe de compensation car il faudra déjà être malade et prouver une incapacité permanente de 10%, a minima, pour pouvoir enfin bénéficier d'une retraite prise plus tôt mais pas en bonne santé.

La suppression de la cotisation spécifique fait disparaître toute incitation financière à la prévention. La CGT porte des propositions simples, transférables tout au long de la vie professionnelle ; elles passent par la reconnaissance collective de la pénibilité par métiers au niveau de la branche, la mise en place de congés de fin d'activité à l'instar de celui qui vient d'être négocié dans la branche du transport routier, ...

La nécessité de l'action et la participation de toutes et tous le 12 septembre est plus que jamais posée.

[Retour haut de la page](#)

Déclaration Cgt aux caisses nationales de la sécu

Nous sommes ce jour consultés sur l'ordonnance relative au compte professionnel de prévention. Nous allons concentrer notre critique sur les articles qui composent ce document, sans nous extraire d'un regard négatif sur l'ensemble des mesures annoncées ; notamment la fin des CHSCT, venant en totale contradiction avec une ambition de prévention au travail.

Après le traumatisme de la réforme des retraites de 2014 qui introduit la prise en compte de la pénibilité dans un deal cruel de principe : la confirmation du recul de l'âge de départ de la réforme Sarkozy de 2010 contre la mise en place d'un dispositif de départ anticipé pour les travailleurs qui ont été exposés à des conditions de travail pénibles susceptibles d'atteindre précocement leur santé. Le compte pénibilité (C3P) est inventé sans aucune concertation, avec pour seul point positif la rupture avec l'approche médicalisée établie en 2010.

La CGT a toujours combattu ce marchandage, concentrant son action sur la suppression des causes des pénibilités et l'exigence d'un départ anticipé pour toutes celles et ceux qui ont été ou sont exposés.

Aujourd'hui ce gouvernement, tirant enseignement de la complexité du C3P, réforme le dispositif en un compte professionnel de prévention, effaçant au passage le mot pénibilité, comme si taire le mot pouvait faire disparaître les situations de travail dégradées.

Cette ordonnance pousse l'individualisation chère au patronat en revenant pour 3 critères sur 10 à la loi de 2010 : manutention de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, en attendant l'exclusion des risques chimiques par décret.

Ce retour au dispositif Sarkozy de pénibilité médicalisée est une claire régression que la CGT condamne.

Nous tirerons toutes les conséquences de l'ancrage du dispositif au sein de la branche AT/MP. Avec, et c'est fondamental, le suivi des dépenses et le fléchage des cotisations supplémentaires visant au financement du dispositif.

Le pire est évité : après la suppression du mot pénibilité, la dissolution des dépenses dans l'ensemble des comptes aurait signé une nouvelle mise en invisibilité des conséquences de ce mal travail. Mais la suppression de la cotisation spécifique ne donne aucune garantie d'équilibre entre recettes et dépenses dues à la pénibilité et ouvre la porte à une déresponsabilisation financière.

[Retour haut de la page](#)

Intervention Cgt au COCT (Conseil d'Orientation des Conditions de Travail)

Nous avons à l'ordre du jour de ce Conseil National d'orientation des conditions de travail, réuni dans une période exceptionnelle, l'évolution du compte personnel de prévention de la pénibilité ; et un point sur la mise en œuvre du Plan Santé au Travail numéro 3.

Vous le savez, Madame la Ministre, le combat contre la pénibilité est un marqueur de notre syndicalisme. Il est au cœur de nos déterminants revendicatifs pour nous, la Confédération Générale du Travail avec une double entrée :

- celle de la réparation due à ceux qui, victimes du mal travail, subissent la double peine : « plus d'années d'incapacité au sein d'une vie plus courte » ;
- celle de la prévention. Transformer les situations qui restent un combat du toujours recommencer.

Aussi il est juste de réfléchir combat et réparation des pénibilités en échos au PST3, fruit lui-même d'un exemplaire travail de dialogue/confrontation au niveau du GPO du COCT afin de vérifier la cohérence

entre les discours et les actes.

Et là nous avons des problèmes sur le fond et la forme de votre démarche.

Sur la forme : il y a un accord tacite depuis l'existence du COCT que ses instances ne se réunissent pas pendant la période estivale. Alors nous avons compris que des choses allaient changer et on pourrait le mettre sur ce compte-là.

Il y a des choses qui ne changent pas.

C'est par courrier du Premier Ministre, daté de samedi 08 juillet 2017, que nous avons appris les axes de la réforme retenus pour tendre à rendre opérationnel le compte personnel de prévention pénibilité.

Les équipes gouvernementales, les Ministres changent mais les méthodes restent ! La CGT, comme d'autres, avait été exclue des débats pour le montage de ce dispositif, que nous avons découvert consterné par sa complexité, son caractère baroque qui de manière inéluctable produit cet échec. Vous avez dû penser que comme la CGT n'était pas partie prenante au démarrage vous pouviez poursuivre dans cette logique d'exclusion. Ne reproduisez pas la même faute que vos prédécesseurs. La CGT, on aime ou pas, mais refuser de l'écouter et de l'entendre reste une erreur afin d'avancer des propositions car l'enjeu d'une juste prévention et compensation de la pénibilité du travail est un des déterminants pour lutter contre la progression des inégalités sociales et de santé.

Au lieu de cela, vous vous appuyez sur la complexité du dispositif pour céder au patronat. Une conception médicalisée et individualisée qui supprime 4 critères sur 10 : manutention de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques et risques chimiques. Pour ces quatre critères, un départ anticipé ne serait possible qu'en cas de Maladie Professionnelle avec un taux d'incapacité permanente supérieur à 10%. C'est le remplacement d'un dispositif global de réparation par une nouvelle forme individualisée de départ pour handicap, que de la réparation individuelle et pas de prévention collective.

Enfin c'est sans aucun échange avec les équipes de la branche AT/MP que vous avez pensé le financement. Là encore le coup est rude pour ce que l'on nomme la démocratie sociale, la confiance et le respect. C'est par la presse que la sécurité sociale apprend que les cotisations patronales pénibilité actuelles seront supprimées à partir de 2018 et que le nouveau compte sera financé par la branche AT/MP.

Madame la Ministre nous vous demandons de respecter le temps de la concertation avec la CAT/MP avant toute décision. Et de travailler l'enjeu du combat et de la réparation des pénibilités en cohérence avec les dynamiques d'actions à l'œuvre au sein de la sécu. La branche est à nouveau excédentaire. Ce pays a une opportunité historique de changer d'échelle dans l'action au service du monde du travail. Cet excédent doit être utilisé au service de l'intérêt général du monde du travail.

Oui, les salariés doivent avoir accès à une retraite en bonne santé. La double peine d'une vie plus courte avec une santé dégradée est inacceptable.

Pour la CGT, l'amélioration de la santé au travail est essentielle et a des effets bénéfiques non seulement pour les salariés mais pour la société dans son ensemble. Le coût du mal-travail est exorbitant. Une plus grande participation des salariés à l'économie, non seulement par leur présence mais par leur investissement et par une meilleure qualification, est favorable à la création de richesses dans le pays et à un meilleur équilibre des comptes de la protection sociale.

Pour la CGT, une nouvelle mise en sécurité sociale des travailleurs est d'abord un investissement avant d'être une dépense. Exonérer les entreprises de leur responsabilité vis-à-vis de la santé du monde du travail est un contre-sens économique et social.

La CGT revendique une prise en compte de la pénibilité qui parte de la réalité du monde du travail, et qui permette de faire reculer très fortement les expositions à la pénibilité et les dégâts parfaitement connus et attendus sur la santé qu'elles provoquent.

La CGT revendique une mesure de justice pour les salariés déjà exposés pour l'essentiel de leur carrière professionnelle, avec des mesures de départs anticipés dans des métiers parfaitement connus.

La CGT revendique une prise en compte collective de la pénibilité, en s'appuyant au plus près de la réalité du monde du travail soit sur les référentiels de branche déjà élaborés par métiers et emplois-type, soit sur les nombreux dispositifs spécifiques (dockers, électriciens et gaziers, transports routiers, ...).

Pour la CGT le monde du travail est un et l'ensemble des dispositifs de reconnaissance de la pénibilité doit reposer sur des critères comparables, être pris en compte dans un cadre collectif, au plus près des métiers et des fonctions exercées, et privilégier la prévention pour une amélioration réelle des conditions de travail. Aucune opposition public-privé n'est de mise, la dangerosité étant plus spécifique au Public (policiers, pompiers, ...), ainsi que leurs missions. Et notons d'ailleurs que le public est en retard par rapport au privé sur la prise en compte globale de la prévention santé au travail.

La question des seuils d'exposition doit être revue, non seulement leur niveau mais aussi par une meilleure prise en compte des effets de la multiplicité d'exposition, même à des niveaux en apparence moins forts.

Pour la CGT la prévention et l'élimination de l'exposition à la pénibilité est première, sans exclure les possibilités de reconversion professionnelle. L'échec ou l'impossibilité d'éliminer l'exposition doivent être également compensés, par un départ anticipé jusqu'à 5 ans avant l'âge de départ en retraite ou encore par un aménagement des fins de carrières, comme par exemple un temps partiel payé plein temps.

Ce n'est donc pas en changeant le nom du dispositif qu'on se donne réellement les moyens de faire de la prévention.

Pour cela nous devons avoir également des outils adaptés. La disparition des CHSCT serait une faute contraire à votre volonté de faire de la prévention au plus près des situations de travail. Nous n'avons pas besoin de moins d'instance mais d'instances plus efficaces et pour toutes et tous, notamment pour les TPE/PME. Il est temps de construire par bassins de vie, d'emplois, des maisons du travail et de la santé qui rassemblent l'ensemble des intervenants au service du monde du travail (voir nos propositions pour un avenir possible à la médecine du travail) ; avec des CHSCT par zone, de site, de métiers.

L'autre outil que nous devons soigner dans cette perspective est le COCT et ses Commissions Spécialisées. Nous avons là encore un problème de moyen qui ne se résout pas. Nous avons fait le choix de ne pas mandater à la CGT de « militants professionnels » mais des militants au plus près du terrain, parfois venant de petites structures professionnelles, sans mandat spécifique dans leur boîte. Le COCT, mais c'est valable également pour les CROCT, ne prévoit aucun droit particulier pour dégager ces salariés de leur service. Nous avons alors des militants qui viennent dans ces instances sur des jours de congés ou des RTT. C'est quelque chose à régler en urgence si la volonté est de faire vivre ce PST3. Le point sur l'avancée du PST3 sera donc à mettre en perspective avec cette réalité.

Pour rappel, son élaboration, sa construction, s'est faite dans un dialogue exigeant mais respectueux avec pour seule ambition le travail, sa qualité pour le sens, sa finalité pour valeur.

S'occuper du travail, c'est croire en l'être humain, en son génie, pour construire « la cité » où chacun devient citoyen.

Cette ambition impose le droit à la parole, l'écoute, le respect, la confiance ; et exige la participation de toutes et tous à partir de la réalité de leur travail. C'est dans le travail, par la possibilité de s'exprimer directement sur son travail, qu'il faut restituer à l'être humain son pouvoir et sa capacité d'agir sur le monde. Il y trouvera des outils individuels et collectifs pour « construire en santé » une dimension essentielle de sa personnalité.

Vous avez Madame la Ministre, il y a quelques années, participé au rapport nommé « Bien être et efficacité », qui mettait en avant 10 propositions afin de retrouver le sens et le bon sens dans la conduite des hommes.

Aujourd'hui autant qu'hier, à l'instant de la révélation médiatique des suicides au travail, l'urgence est là. Elle se nomme prévention, cohérence, moyens humains et financiers. Elle se nomme respect pour tous ceux, notamment les fonctionnaires de votre ministère, qui chaque jour s'impliquent dans leur travail, dans leurs missions. Elle se nomme respect pour tous les syndicalistes.

Vous l'avez compris Madame la Ministre, la CGT est porteuse d'une toute autre ambition qu'une marche arrière dans le renoncement que vous semblez porter. Le monde du travail aspire à retrouver sens, finalité et valeur dans et au travail. Une conjugaison du bien-être, de la liberté et de la solidarité qui impose des transformations et de la cohérence dans les actes. Votre nouvelle loi mal nommée travail sera ce moment de vérité.

[Retour haut de la page](#)

Réforme du Code du travail : menace sur la santé et la sécurité au travail

Par l'Association des experts agréés et intervenants auprès des CHSCT

Depuis quelques semaines, le contenu des futures ordonnances réformant le droit du travail « fuite » par divers médias. En l'absence d'information ou de confirmation de la part du gouvernement sur les mesures annoncées, on risque de se prononcer sur de simples hypothèses. Mais nous sommes suffisamment préoccupés par les pistes évoquées pour rappeler dès aujourd'hui quelques principes nécessaires qui fondent la prévention des risques professionnels et l'organisation de la discussion à leur propos.

L'accord d'entreprise se substituerait dans nombre de domaines à l'accord de branche comme à la loi. Il pourrait prévoir des mesures moins favorables que les règles du Code du travail, lesquelles ne s'appliqueraient plus qu'en l'absence d'accord. Parmi les domaines concernés, les « fuites » évoquent la santé et la sécurité. A l'exception des seuils d'exposition aux matières dangereuses, tout le reste pourrait faire l'objet d'une négociation au niveau de l'entreprise.

Tout le reste ? Faudrait-il envisager une telle négociation sur des sujets comme la formation des travailleurs, l'âge d'admission aux travaux dangereux, les équipements sanitaires et de protection, les limites de charge de manutention, le droit de retrait... et, coiffant tout cela, sur le principe fondamental de la prévention, affirmé dans l'actuel article L. 4121-1 du Code du travail :
« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » ?

Ce serait prendre le risque d'exposer les salariés à de plus grands dangers, que certains pourraient accepter par peur du chômage, par faute d'information et de soutien légal. Ce serait oublier que la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité est la contrepartie de la subordination du salarié.

Le droit à la santé au travail ne se négocie pas mais sa mise en œuvre exige qu'au plus près du terrain, des échanges, des discussions et des débats puissent continûment se tenir. Depuis 1982 et les lois Auroux, les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont l'instance spécifique de ces débats. Or, la fusion des instances représentatives du personnel, prévue dans les ordonnances, les ferait disparaître. Pour l'heure, rien n'est dit sur ce qu'il adviendra des prérogatives du CHSCT - seraient-elles en totalité reversées à la nouvelle instance unique ? - mais on peut déjà craindre une réduction de ses moyens et la marginalisation des questions de santé et de sécurité dans des débats dominés par les enjeux économiques et d'emploi.

Pourtant, la création des CHSCT il y a 35 ans traduisait et renforçait des batailles au long cours, qui avaient contribué à faire de la santé au travail un enjeu à part, essentiel, qui n'est soluble ni dans des ratios comptables ni dans le « chantage à l'emploi ». Elle a permis de faire émerger de nouvelles générations de représentants du personnel, dédiés à la préservation et à l'amélioration des conditions de travail, formés à la prévention des risques, qui portent avec de plus en plus d'acuité la question des effets des organisations du travail sur la santé.

Le CHSCT est l'instance de représentation du personnel la plus proche de l'activité, du travail réel.

Ses réunions sont l'occasion de discussions, de controverses, sur les conditions de travail réelles des salariés. Les représentants du personnel y rendent visible ce qui reste le plus souvent caché, grâce à leurs expériences, leur pouvoir d'enquête et leur faculté de mobiliser les compétences d'acteurs spécialisés. Ainsi, ils envisagent et proposent des manières de produire et de travailler plus respectueuses de la santé des salariés.

Après l'explosion d'AZF, l'accident ferroviaire de Brétigny, les dizaines de suicides à France Télécom ou à La Poste, alors que le scandale de l'amiante fait encore des dizaines de milliers de victimes, que les troubles psycho-sociaux liés au travail prolifèrent, un tel débat entre représentants du personnel et employeurs n'est pas superflu.

Les ordonnances seront peut-être votées par une Assemblée Nationale renouvelée mais si leur contenu se confirme, elles ne signeront en rien un renouvellement de la politique à l'égard de la santé et de la sécurité au travail ou de ce qu'il est convenu d'appeler le « dialogue social ». Elles s'inscrivent dans la continuité des lois et décrets adoptés lors du précédent quinquennat, dont nous avons relevé la logique dans un précédent texte : remise en cause du principe de faveur et recul de l'ordre public social, réduction des délais de consultation, nouvelles instances mises en œuvre à la seule initiative de l'employeur (instance de coordination des CHSCT, délégation unique du personnel), fusion des instances, etc. Toutes ces mesures vont dans le sens d'un rétrécissement du domaine de la loi, notamment en matière de conditions de travail et du champ d'action du CHSCT.

Les ordonnances ne feraient que renforcer cette logique.

Une telle évolution législative nous semble dangereuse car de nature à menacer la santé et la sécurité des travailleurs. Cela ne signifie pas que le statu quo est préférable et il faut tout autant refuser les reculs que réfléchir aux pistes d'amélioration – par exemple pour faire en sorte que tous les salariés soient couverts par un CHSCT.

Il est urgent qu'un débat sur ces questions s'ouvre enfin.

Association des experts agréés et intervenants auprès des CHSCT ([ADEAIC](#))

[Retour haut de la page](#)

Rendu et perspectives de la JE sur l'expertise Chsct au service du pouvoir d'agir des travailleurs et travailleuses

L'Activité Travail-Santé Confédérale a organisé une Journée d'Étude sur l'Expertise CHSCT qui s'est tenue le jeudi 15 Juin 2017, dans la salle du CCN à Montreuil.

Celle-ci a été préparée dans un contexte de discussions institutionnelles sur l'évolution de l'agrément des cabinets d'expertise au sein du COCT (Conseil d'orientation des Conditions de Travail) qui aura sans aucun doute des répercussions sur l'expertise elle-même.

Cette initiative avait un double attendu : se réapproprier l'expertise d'une part et construire des perspectives revendicatives à partir de « l'expertise que nous voulons » à la CGT.

120 camarades, mandaté.es CHSCT, responsables de syndicats, de fédérations, territoires, ont participé à l'intégralité de cette journée.

À la tribune, les interventions d'universitaires se sont mêlées à celles de nos militants apportant une diversité de connaissances sur le sujet. Elles nous ont permis de réinscrire, réaffirmer l'expertise dans notre histoire syndicale, de comprendre les processus de construction antérieurs et ceux à l'œuvre aujourd'hui.

Dans le débat, les expériences militantes quant à elles n'ont pas évacué les difficultés.

Sans s'affranchir du réel nous avons fait le bilan de ce qu'était l'expertise, fait le point sur nos besoins afin de développer une démarche de transformation de celle-ci. Nous avons pu mettre en lumière quelques clés pour que l'appel à expertise ne soit pas un désengagement de la responsabilité du syndicat, bien au

contraire, en demeurant acteur avant, pendant et après l'expertise, outil du pouvoir d'agir individuel et collectif des travailleurs.

Mais la construction et la réappropriation ne s'arrêteront pas là. Pour transformer l'essai, nos organisations, en territoire, dans les syndicats, auront à leur disposition du matériel (compte rendu détaillé et support vidéo) pour animer des débats sur le sujet. Nous pouvons dire que cette journée est une réussite politique à réitérer sur des sujets spécifiques comme celui-là afin de travailler à la cohérence de notre démarche revendicative à partir du travail.

[Retour haut de la page](#)

Amiante : la mort autorisée au nom du bien commun et de l'emploi

La décision du parquet de Paris de lever les investigations et les procédures pénales en charge de la réparation pour les salariés malades de l'amiante revient à encourager la mort au travail ! C'est un permis de tuer qui est délivré.

Depuis 1996, notre fédération travaille en commun avec les associations de défense des victimes de l'Amiante pour que soit reconnues les responsabilités dans le plus grand scandale d'empoisonnement.

Nous avons connaissance des consignes données aux commissions régionales de reconnaissance des maladies professionnelles de freiner, voire d'éradiquer tout lien entre pathologies et amiante. Ces commissions ont œuvré avec zèle !

Ce gouvernement et son outil de justice de classe anticipe le futur.

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction, Bois et Ameublement et la fédération de l'Équipement CGT avaient fait reconnaître, en 2012, la présence massive d'amiante dans les revêtements routiers ainsi que dans les bétons.

Le Ministère de l'époque avait décidé du "principe de précaution", avec le carottage des enrobés à chaque intervention sur la chaussée.

La même année, le constat par le service "Air de Paris" fut sans concession :

"l'amiante est présente en sous-sol, au sol et en aérien au-delà des limites préconisées et légiférées !"

La décision de justice n'a donc pour seul but que de désengager pénalement leurs "amis" empoisonneurs. On nous refait le coup de responsable mais pas coupable (peu importe le coup du sang !).

Notre Fédération ne laissera pas cette décision de justice s'installer comme une vérité. Nous œuvrerons pour travailler avec les associations des victimes de l'amiante pour faire reconnaître le droit des victimes.

[Retour haut de la page](#)

NVO : le bal des mots dits

La NVO ouvre ses colonnes à une tribune mensuelle sur le langage dans le monde du travail. Intitulée « Le bal des mots dits », elle est écrite à plusieurs mains, selon des styles propres à chacun, par un collectif de chercheurs et de syndicalistes CGT, le Groupe Langage, dans le cadre d'une réflexion sur le travail engagée depuis 2008 par la direction de la CGT

Cette rubrique s'intéresse aux évolutions du langage opérées par le management ou par le discours public.

Elle n'interdit pas de s'intéresser au vocabulaire du syndicalisme lui-même.

On peut à ce titre s'interroger sur le glissement qui a vu la référence aux « salariés » se substituer progressivement à la référence aux « travailleurs » dans la désignation des groupes supports de l'action syndicale. Le mouvement est d'autant plus notable qu'il affecte le discours de toutes les organisations syndicales au même moment : le mitan des années 1980 si l'on se réfère aux spécialistes de la lexicométrie qui l'ont étudié.

À quoi attribuer cette évolution ? Dans le discours syndical lui-même, il est question d'élargissement : « travailleurs » est associé à « travailleurs manuels », voire à ouvrier ; il connote avec le masculin même s'il existe une lexie « travailleuses ». Tenir compte de l'élargissement du salariat, employés, cadres, de la féminisation du monde du travail, etc., supposait une désignation plus large. Le terme salariat englobe tout cela mais, du coup, il ne signale plus la place de l'individu dans les rapports sociaux (le fait de devoir travailler pour subsister), il renvoie à l'institution, au statut salarial.

Le passage de « travailleurs » à « salariés » a pu être perçu également comme une distance avec l'idéal émancipateur du mouvement ouvrier : « travailleurs » est associé à « luttes », à la lutte des classes (l'Association internationale des travailleurs, 1864). Le terme « salarié » est déchargé de cet héritage. La période du glissement (la moitié des années 1980) est aussi celle d'une baisse de la conflictualité avec un primat des luttes défensives ; c'est aussi une période d'abaissement des perspectives anticapitalistes. Serait-ce alors le signe d'une réduction des ambitions du syndicalisme ? Pas forcément.

D'un côté, le terme « salarié » ne répond plus complètement au champ du travail : le travail indépendant (ou faussement tel) mais aussi le travail exercé en milieu associatif, le travail des étudiants, des stagiaires, tout cela devrait pouvoir être mieux enrôlé (et désigné) dans l'action syndicale. Le retour en force de la question du travail plaiderait également pour un retour à la référence « travailleurs/euses ».

En revanche, le salariat peut aussi être défini comme des travailleurs aux salariés projet car il ne désigne pas seulement un rapport de subordination, il est aussi synonyme de droits (retraite, maladie, etc.), de droits à étendre encore à travers la sécurité sociale professionnelle ou le nouveau statut du travail salarié. Un moyen, en somme, de s'émanciper du rapport de domination.

[Retour haut de la page](#)

Notes

[1] Au risque de l'erreur d'interprétation. Les requérants ne peuvent pas avoir accès au rapport du Rapporteur public.