



Spécial stress au travail

LA LETTRE CHS-CT-E n° 8

« Avant, j'avais une tâche précise, maintenant, on m'en donne de plus en plus. Et c'est jamais fait assez vite, c'est jamais assez bien. J'ai l'impression que ça ne s'arrêtera jamais. ...»

« Mon poste est supprimé à la rentrée. Je ne sais pas où je vais voler l'année prochaine, je n'en dors plus... »

« Aujourd'hui, je n'y arrive plus. On m'avait promis un aménagement de poste mais ça ne s'est pas fait, alors je continue comme ça. Mes collègues m'en veulent parce que ça leur fait du travail en plus. Je craque... »

Surcharge de travail, augmentation des exigences, objectifs inatteignables, incertitude sur l'avenir.....

Le travail, son organisation, sa méthode de gestion des salariés, créent du stress.

Celui-ci n'épargne donc aucun lieu de travail, aucun travailleur, quels que soient la taille de l'établissement, le domaine d'activité, le type de contrat....

Le stress est défini comme « un état qui survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ».

Plus de 50% des 160 millions des salariés des États membres de l'UE se plaignent du stress.

En France, 1 salarié sur 3 déclare travailler dans l'urgence, plus d'1 sur 3 contraints de donner ou recevoir des consignes contradictoires.
1 sur 3 déclare que les relations de travail sont tendues.

Sommaire...

- Stress
- AFPA : le stress sous haute surveillance.
- Congrès de l'UN CGT CROUS : la santé au travail en pointe !
- Discrimination : prescription et réparation intégrale.
- Le Grenelle de l'environnement dans le brouillard...
- Modification du décret 82-453, la Ferc Sup monte au créneau !
- Infos diverses.

Le stress est un risque professionnel...

Chacun(e) est à même de faire face à une brève exposition au stress, mais se trouve vite en difficultés face à une exposition prolongée, des pressions intenses. Il n'est pas une maladie mais peut déclencher des pathologies professionnelles :

Phase 1 : L'organisme se prépare : augmentation de la fréquence cardiaque, de la tension artérielle, de la température corporelle ...

Phase 2 : l'organisme se défend contre une situation qui se prolonge : augmentation du taux de sucre dans le sang.

Phase 3 : l'organisme s'épuise et les douleurs physiques apparaissent: coliques, maux de tête, douleurs musculaires, articulaires, troubles du sommeil, de l'appétit, sueurs, nervosité, crise de larmes, de nerf, excitation, angoisse, tristesse, sensation d'étouffement, perturbation de la concentration etc.

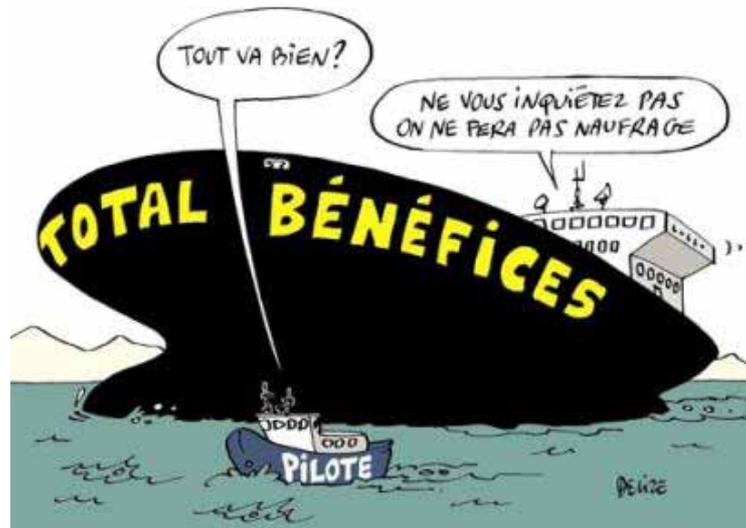
Les symptômes s'aggravent quand la situation se prolonge encore, pouvant entraîner des altérations irréversibles de la santé : dépression nerveuse, risques cardiovasculaires, diminution de la résistance aux infections, asthme, colites, désordres hormonaux, pathologies de la grossesse (ex : prématurité) etc.

Le stress a un coût !

Il existe peu d'études en la matière mais le coût se calcule en absentéisme, en dépenses médicales pour santé dégradée, en retraite anticipée pour problèmes de santé, en chômage à long terme, en perte de compétences et de talents des salariés, en baisse de la productivité, taux de rotation des personnels plus important...

Pour 15 États de l'Union européenne, le stress coûte, chaque année, 240 milliards d'euros, soit 3 à 4 % du PNB, une perte de 6,5 millions de jours ouvrés, 5,7 milliards d'euros à la société.

En France, le coût est de l'ordre de plus de 1,2 à 2 milliards d'euros : 280 millions pour le coût de l'absentéisme, 413 pour le coût médical. Sans oublier le poids économique du soin à la charge des familles.



Analyser les situations de stress sur le lieu de travail !

Deux grandes catégories d'indicateurs peuvent être prises en compte :

✓ Ceux liés au fonctionnement de l'établissement/entreprise : durée et organisation du travail, mouvements de personnels, relations sociales, formations et rémunérations...

✓ Ceux liés à la santé et à la sécurité des salariés : aggravation des TMS, troubles cardio-vasculaires...

L'identification de l'exposition au stress peut passer par l'analyse de facteurs :

✓ d'ordre organisationnel : charge de travail réel non évaluée ou sous-évaluée par rapport au travail prescrit, polyvalence, individualisation et rémunération au mérite, procédures et organisations génératrices d'ordres contradictoires, organisation du temps de travail en horaires atypiques, changements d'horaires fréquents.... ;

✓ d'ordre environnemental : exposition à un environnement agressif, à des températures extrêmes, à des substances dangereuses, promiscuité, bruit...,

✓ d'ordre social : incertitude sur ce qui est attendu du salarié, perspectives d'emploi, réorganisation de service...

Négociation interprofessionnelle...

Elle a eu pour but de transposer l'accord cadre européen et aurait dû se conclure fin 2007. Malgré les demandes de la CGT, État et patronat trainant des deux pieds, elle s'est ouverte le 7 avril. En refusant de faire le lien avec celles relatives à la transposition de l'accord cadre européen sur la violence et la souffrance au travail, avec celles sur la pénibilité du travail, le MEDEF est resté fidèle à sa stratégie qui consiste à masquer ses responsabilités, comme les effets de ses choix de gestion sur la santé des salariés.

La négociation s'est finalisée le 2 juillet dernier. La CGT a particulièrement porté la nécessité de faire reconnaître les liens entre choix d'organisation du travail, modes de management et stress. Elle a défendu une approche du stress comme conséquence possible d'organisations du travail qui mettent à mal la santé des travailleurs ; les facteurs de stress liés au travail pouvant ainsi être relevés dans la recherche de l'origine professionnelle de ce mal.

Le texte « final » issu des négociations présente des avancées par rapport à l'accord-cadre européen du 8 octobre 2004. La CGT a obtenu :

- Extension de la notion de diversité des travailleurs à la diversité des situations de travail, brèche qui permettra ultérieurement d'ouvrir le débat et l'analyse à la variabilité des situations de travail.
- Prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle, reconnu comme facteur de préservation de la santé des travailleurs ;
- Introduction de la notion d'exposition « répétée » qui permet la prise en compte de situations dangereuses par la fréquence d'exposition et suppression de la notion de phrase stress considéré comme « positif ».
- Identification des problèmes de stress au travail. Ainsi, l'organisation et les processus de travail sont reconnus comme facteurs devant être analysés en cas de caractérisation de situations de « stress au travail ».
- Lien entre prévention et amélioration de la santé des travailleurs. La notion d'efficacité de l'entreprise a été retenue plutôt que celle de « performance ».
- Rôle pivot du médecin du travail dans la prévention, garant pour les travailleurs de la confidentialité, Le médecin du travail est ainsi considéré surtout comme un acteur central de la prévention et ne porte pas obligatoirement la responsabilité des mesures choisies (ou non) par l'employeur...
- L'importance du dialogue social dans l'entreprise qui permette l'expression sur le travail de tous les acteurs a été soulignée comme faisant partie des mesures de lutte contre le stress qui visent à améliorer l'organisation du travail : mesures

visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail, à assurer un soutien adéquat de la direction aux personnes et aux équipes, à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail.

- Mise en œuvre et suivi de la proposition CGT relative à l'extension du cadre de l'accord a été retenue : les accords de branche et les accords *d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux travailleurs.*

Porter l'exigence du travailler mieux avec le CHS/CTE !

Parce que la lutte contre le stress peut entraîner une amélioration de la santé au travail, le CHSCTE peut et doit agir, dès lors qu'une organisation du travail ou l'environnement sont identifiés comme agressifs, stressants pour les salariés.

L'action peut prendre différentes formes, sachant que les mesures de protection collectives doivent primer sur les mesures individuelles (L.230-2). Celles-ci peuvent inclure, à titre d'exemple :

✓ Une redéfinition de l'activité des salariés, intégrant l'analyse du travail réel par rapport au prescrit, en adéquation avec leurs horaires de travail ;

✓ Une réorganisation du temps de travail ;

✓ Des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs et le rôle de chaque salarié, à assurer un soutien adapté, de la direction aux individus et aux équipes, à assurer une bonne adéquation entre responsabilités et contrôle sur le travail, ainsi qu'à améliorer l'organisation, les conditions et l'environnement de travail.

✓ Un droit d'expression directe organisée par groupe de salariés dégagé.

AFPA : le stress sous haute surveillance...

Les salariés de l'AFPA sont plongés dans la tourmente des pseudo-modernisations qui bouleversent les organisations du travail, les repères. Les salariés qui ont répondu à l'enquête nationale menée par la CGT AFPA sur les conditions de travail, soulignent amplement les facteurs de stress au travail.

Les facteurs liés à l'emploi

Charge de travail: 63% des salariés déclarent que leur quantité de travail est excessive,

Rythme de travail: 75% estiment que le travail leur demande de travailler vite.

Sens du travail : 66% attestent ne pas disposer du temps nécessaire pour exécuter correctement leur travail.

Autonomie : 74/ disent avoir très peu de liberté pour décider de la manière de faire leur travail.

Salaire : 74% jugent que leur niveau de salaire est insuffisant.

Les facteurs liés à l'organisation du travail

Sécurité de l'emploi : 50% estiment que leur sécurité de l'emploi est menacée.

Promotion : 76% considèrent leurs perspectives de promotion insuffisantes.

Relations de travail

Hiérarchie : 57% estiment que leur supérieur ne les aide pas à mener à bien leur tâche et 54% pensent que leur supérieur ne se sent pas concerné par leur bien être.

Collègues : 84% pensent que leurs collègues avec lesquels ils travaillent leur manifestent de l'intérêt ; 76% qu'ils les aident à mener à bien leur tâche.

Forte de cette mise en lumière du risque professionnel « stress » comme des obligations de l'employeur en matière de santé au travail, la CGT AFPA va soumettre un projet de surveillance des risques psychosociaux à la direction générale. Cet observatoire aurait pour but de mesurer régulièrement et en profondeur la nature du stress professionnel. Il permettrait aussi de mettre en place des actions de prévention, d'en évaluer les résultats, de générer des indicateurs fiables destinés aux CHSCT et aux syndicats. Utilisé dans le cadre d'un service de médecine du travail, il permettrait de dépister les cas extrêmes de souffrance psychologique.



CONGRES DE L'UNION NATIONALE CGT DES CROUS : LA SANTE AU TRAVAIL EN POINTE !!!

Résolution n° 3 adoptée au congrès...

« SANTÉ AU TRAVAIL : UN DROIT POUR TOUS, UN BIEN ÊTRE POUR CHACUN »

L'UN/CGT/CROUS DOIT ÊTRE PORTEUSE DE REVENDICATIONS
À L'ÉCHELON NATIONAL POUR CE QUI CONCERNE :

Les Acteurs de la Santé au Travail.

- Art 1 : Les représentants des Personnels en CHS doivent être formés en permanence par l'administration et par leurs syndicats pendant toute la durée de leurs mandats.
- Art 1 bis : L'UN/CGT/CROUS et ses syndicats demandent que le CHS national soit une vraie instance qui devra :
- Mettre en œuvre la politique en matière de CHS au niveau de tous les CROUS.
 - Faire le bilan des CHS régionaux.
 - Agir comme tutelle des CROUS en la matière.
- Art 1 ter : L'UN/CGT/CROUS revendique la création de véritables CHSCTE (comité hygiène et sécurité condition de travail et environnement), au lieu et place des CHS actuels.
- Art 2 : Les représentants des Personnels en CHS doivent proposer et obtenir une délégation horaire spécifique suffisante à l'accomplissement de leur mission et de leur projet, qui ne prenne en rien sur la décharge syndicale. Cette délégation devra être spécifiée dans le règlement intérieur de chaque CHS.
- Art 3 : L'ordre de mission permanent permet aux représentants des personnels en C.H.S d'avoir un libre accès à tous les locaux.
- Art 4 : De part la stabilité de leur emploi au sein des CROUS, les ACMO doivent être nommés parmi le Personnel Ouvrier afin d'avoir une meilleure efficacité pour assurer la mission et la pérenniser.
- Art 5 : Les ACMO doivent bénéficier en permanence de formations techniques et spécifiques liées à l'obligation de leur mission.
- Art 6 : Les ACMO doivent être dégagés de toute contrainte professionnelle, avoir à disposition tous les moyens nécessaires afin de remplir efficacement leur mission et leurs responsabilités à plein temps (100%).
- Art 7 : Les Médecins de prévention doivent être en nombre suffisant afin de pouvoir assurer le suivi médical de l'ensemble des personnels conformément aux textes.
- Art 8 : Les médecins de prévention doivent disposer des moyens nécessaires à leur mission, aussi bien en temps qu'en matériel. Les salariés devront bénéficier de plus d'informations.

- Art 9 : Mise en place dans chaque Unité de gestion de correspondants Hygiène et Sécurité, Personnels connaissant les risques professionnels et les gestes de survie et de premiers secours en cas d'accident grave du travail. Ils seront les relais indispensables entre l'ACMO, le CHS et l'Administration.
- Art 10 : Les correspondants de l'hygiène et sécurité de chaque Unité de Gestion doivent obligatoirement suivre une formation de base dans le domaine de l'Hygiène et de la Sécurité, des risques professionnels et des gestes de secours aux blessés.
- Art 10 bis : Mise en place de réunions bimensuelles entre les représentants de personnels siégeant au CHS et l'ACMO, afin de cerner au plus près les problèmes rencontrés et de réagir plus rapidement.

La Prévention.

- Art 11 : Les directives, les accords européens et les textes français sont les points d'appui essentiels des revendications que doit porter l'UN/CGT/CROUS en matière de santé, sécurité et prévention au travail.
- Art 12 : L'UN/CGT/CROUS et ses syndicats revendiquent auprès du CNOUS, du CHS central ainsi qu'auprès du ministère des tutelles : (de l'article 13 à 21)
- Art 13 : La stricte application de la législation. Celle-ci ne souffre aucune dérogation des obligations de l'employeur dans la mise en œuvre de l'hygiène, de la sécurité et de la prévention.
- Art 14 : la mise en place des moyens financiers subventionnés nécessaires par la création d'une ligne budgétaire ciblée sur l'Hygiène et la Sécurité et la prévention.
- Art 15 : Une planification des politiques de prévention qui doit permettre d'adapter le travail à l'homme, en intégrant la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail...
- Art 16 : La mise en place des moyens réglementaires et indispensables, propres à évaluer les risques, à les éviter ou les réduire et permettre en cela l'élaboration et la mise à jour des Documents Uniques.
- Art 17 : Le respect de l'obligation de la tenue de tous les registres et documents imposés par la réglementation et leur harmonisation dans le réseau des Œuvres.
- Art 18 : L'élaboration dans chaque CROUS du plan annuel de prévention s'appuyant sur les rapports annuels de médecine préventive et les bilans annuels de la prévention qui doivent être présentés au CHS et au Conseil d'Administration.
- Art 19 : La remontée des différents bilans, rapports et plans au niveau national afin de permettre la mise en place d'un plan national annuel de prévention.
- Art 20 : La réponse aux enquêtes du CNOUS et du Ministère.
- Art 21 : La prévention des « conduites à risque » doit être développée. Développer l'éducation à la santé est une des bases de la prévention.

Art 22 : Le harcèlement, quelle qu'en soit la teneur ou l'origine, doit être combattu. Le médecin de prévention, acteur essentiel dans son diagnostic et sa gestion, doit être saisi chaque fois qu'il est nécessaire.

Le travail et le handicap.

Art 23 : L'UN/CGT/CROUS porte encore et toujours ses revendications concernant le handicap au travail.

Art 24 : L'UN/CGT/CROUS demande l'adaptation concertée et rapide des postes de travail des agents touchés par un handicap.

Art 25 : L'UN/CGT/CROUS exige l'égalité, réelle, des droits des agents handicapés : droit au maintien dans le poste, à la carrière, à la mutation, à une véritable formation de reconversion, adaptée au handicap, suivie d'une requalification et d'un reclassement à grade et échelon égal.

Art 26 : L'UN/CGT/CROUS exige la mise en place, dans le cadre de l'inaptitude définitive au travail, d'un système de couverture identique à celui des pensions d'invalidité dans la fonction publique.

Art 27 : L'UN/CGT/CROUS exige l'application des dispositions du code de la construction et de l'habitation pour l'accessibilité aux personnes handicapées, quel que soit leur handicap.

Art 27 bis : L'UN/CGT/CROUS exige que tout agent, réduit dans son travail par un handicap physique d'origine professionnelle ou à son retour d'un congé de grave maladie, doit avoir un reclassement à grade égal dans le cadre d'une nouvelle activité adaptée à son état.

La pénibilité au travail.

Art 28 : L'UN/CGT/CROUS, en partenariat avec la FERC, s'est engagée dans cette démarche en précurseur dans les CROUS. Ayant bien compris la charge qui pesait sur les Personnels Ouvriers, elle démontre et doit continuer de démontrer, par son action dans les instances, son souci de voir évoluer les conditions de travail des agents dans le respect de la mission et le meilleur service à l'Étudiant.

Art 29 : L'UN/CGT/CROUS et ses syndicats dénoncent : (de l'article 30 à 35)

Art 30 : L'apparition de nouvelles pathologies liées à l'écart entre travail réel et travail prescrit, à la logique de rentabilité contre les moyens de réaliser un bon travail.

Art 31 : L'explosion de la souffrance mentale liée à la perte d'identité professionnelle et à la culpabilisation pour ceux qui ne s'en sortent pas face aux chiffres et statistiques mettant les collègues en concurrence...

Art 31 bis : Les critères d'évaluation qui engendrent la mise en concurrence systématique des personnels.

Art 32 : L'augmentation des accidents du travail, des suicides liés à un état de stress permanent, aux pressions, aux surcharges de travail, aux réformes qui s'enchaînent sans recrutement supplémentaire, sans formation, sans reconnaissance.

- Art 33 : La multiplication des arrêts maladies de courte durée liés à l'épuisement nerveux ou au mal-être professionnel.
- Art 34 : La mise en inaptitude sans lien avec le travail, la non-reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- Art 35 : L'explosion de la démotivation et du désinvestissement liés à l'usure, l'isolement et la polyvalence. Les agents n'ont plus de perspective et n'arrivent plus à se projeter dans l'avenir.

Les conditions de travail, de vie sociale

- Art 36 : L'UN/CGT/CROUS, forte de propositions, de négociations et de dialogues, dans le cadre des conditions de vie sociales et familiales fait de la santé au travail une priorité absolue et revendique : (de l'article 38 à 41)
- Art 37 : L'organisation du travail doit obligatoirement faire l'objet d'une concertation avec les personnels, UG par UG. Un rapport doit être transmis avec les observations qui seront étudiées en C.P.R et C.H.S. Le CNOUS, par une circulaire, doit y veiller.
- Art 38 : La création, dans chaque CROUS, de logements d'urgence pour les Personnels se trouvant confrontés à des difficultés sociales passagères.
- Art 39 : Dans le cadre des conventions signées entre les CROUS et les organismes HLM, de faire en sorte que les agents des CROUS puissent bénéficier de logements à loyers modérés proches de leur lieu de travail.
- Art 40 : La mise en place de formations visant à aider les agents en difficulté par rapport à l'illettrisme et au surendettement. La commission de formation nationale y veillera et s'assurera de la démarche engagée dans les CROUS.
- Art 41 : La promotion d'une démarche «environnementale» propre à aborder emploi et santé, modes de production à l'intérieur des établissements et leurs retombées pour les usagers, salariés et riverains, à articuler écologie et social.

ART 42 : POUR ETRE EFFICACE, LA DEMARCHE REVENDICATIVE EN MATIERE DE SANTE AU TRAVAIL DOIT ETRE COHERENTE ET PERSEVERANTE, ELLE NECESSITE D'IMPOSER UNE VISION A LONG TERME ET UNE VERITABLE VOLONTE POLITIQUE DE NOTRE HIERARCHIE AFIN DE DEFINIR UNE DEMARCHE DE PREVENTION AMBITIEUSE.

ART 43 : CETTE DEMARCHE IMPOSERA UNE STRATEGIE GLOBALE AU CNOUS, CHARGE DE COLLECTER LES DONNEES ET DE LES INTERPRETER, DE DEVELOPPER UNE COORDINATION DES ACTIONS MENEES AINSI QU'UNE EVALUATION DES RISQUES, DANS CHAQUE CROUS, ELLE PERMETTRA UNE HARMONISATION NATIONALE DE LA «SANTE, DU BIEN VIVRE ET DU BIEN ETRE AU TRAVAIL».



PRESCRIPTION - DISCRIMINATION L'ACTION COLLECTIVE A PERMIS DE SAUVER LA REPARATION INTEGRALE

Le Parlement a adopté, en juin, un texte portant réforme de la prescription en matière civile, abaissant le délai de prescription de 30 à 5 ans.

Ce texte a suscité, tout au long de son élaboration, la plus vive inquiétude des organisations syndicales et d'un grand nombre d'associations, émues de voir restreindre très fortement les droits à réparation en matière de discrimination des personnes. Ces organisations et associations, réunies en Collectif, n'ont eu de cesse d'interpeller les parlementaires ainsi que le Gouvernement, des effets de la réforme.

Initialement en effet, le projet envisageait de restreindre à 5 ans la période pour agir en justice (prescription d'action) mais aussi la période ouvrant droit à réparation (prescription du droit). L'action du collectif a notamment permis d'obtenir que la réparation porte sur la totalité de la période au cours de laquelle la discrimination s'est produite.

Comme l'a précisé la Garde des Sceaux, en réponse à une interrogation du Collectif « le texte consacre le principe général de la réparation intégrale du dommage, laquelle peut notamment prendre la forme d'un reclassement du salarié victime de la discrimination ». Une avancée dont le Collectif se félicite.

Pour autant, si le danger de voir le texte initial adopté a été écarté, il n'en reste pas moins que la bataille en matière de discriminations est loin d'être terminée. Les membres du Collectif continueront à agir, dans les entreprises comme devant les tribunaux, pour que le principe d'égalité progresse.

CGT - Confédération Général du Travail ; CFDT - Confédération Française Démocratique du Travail FSU - Fédération Syndicale Unitaire ; SAF - Syndicat des Avocats de France ; SM - Syndicat de la Magistrature ANEF - Association Nationale des Études Féministes ; CLASCHES - Collectif de lutte antisexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement ; CNDP - Collectif National des Droits des Femmes ; Coordination lesbienne en France ; Cqfd : Fierté lesbienne ; GISTI : Groupe d'Information et de Soutien des Immigrés ; Homoboulot ; LDH - Ligue des Droits de l'Homme ; L'Interassociative-LGBT - Lesbienne, Gaie, Bi et Trans.

Le Grenelle de l'environnement dans le brouillard..

Du flou, du flou du flou !!! Qui concerne aussi bien les mesures concrètes, que leur financement. Quand le débat parlementaire est reporté à cet automne...

D'autre part, si le projet respecte l'essentiel des décisions qui ont été prises, il n'en demeure pas moins que certains points font déjà l'objet de recul (transport, énergie) quand d'autres sortent d'un chapeau, c'est-à-dire qu'ils n'ont fait l'objet d'aucune discussion lors du Grenelle (exemple de la généralisation des partenariats public/privé).

Point positif, le projet de loi engage les acteurs sociaux à ouvrir rapidement des négociations sur la définition de droits nouveaux des salariés et de leurs IRP (institutions représentatives des personnels) en matière environnementale.... Ce que nous revendiquons... Les CHSCTE !

LA FERC SUP MONTE AU CRENEAU ...

La FERC Sup CGT est intervenue au ministère relativement au projet de modification du décret, en juillet.

« Tout d'abord, 3 remarques préliminaires

1^{ère} remarque: elle concerne un petit rappel intéressant sur la conduite du gouvernement dont le chef vient de prendre la présidence de l'EUROPE !

La France vient d'être condamnée ce 5 juin 2008 par la Cour de Justice des Communautés Européennes pour manquement à ses obligations communautaires car elle n'a pas transposé, dans les délais, de manière plus précise des articles de la directive communautaire du 12 juin 1989 visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

2^{ème} remarque : à la fin de l'année 2007 s'est tenu le Grenelle de l'environnement. Le point 10 du relevé de la quatrième partie de la table ronde stipule dans le Programme « Gouvernance » :

- La prise en compte de l'environnement et du développement durable dans les indicateurs de la LOLF
- D'intégrer le développement durable aux stratégies des universités, c'est à dire d'élaborer un « plan vert » pour les campus et labelliser universités et grandes écoles sur la base de critères de développement durable tels que performance énergétique des bâtiments, accès par les transports en commun, empreinte écologique, bilan carbone...etc.

Un E comme écologie au bout de CHS, voir de CHSCT s'impose.

3^{ème} remarque : le 15 juillet le ministre de la Fonction Publique, dans le cadre de la conférence parcours professionnels, rencontre les organisations syndicales sur les sujets de sécurité et santé au travail. Parmi les thèmes abordés, il y a la transformation des CHS en CHSCT.

Examiner un projet de texte qui risque d'être obsolète dans peu de temps, n'est-ce pas mettre la charrue avant les bœufs ?

Sur le texte lui-même

Composition du comité.

Présidence :

- L'actuel Décret pour l'Ens. Sup, dans son article 4, précise que « le comité est présidé par le président ou le directeur de l'établissement public ou son représentant ». Cette disposition rappelle l'article L. 236-5 du code du travail qui indique que « le comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail comprend le chef d'établissement ou son représentant... »

Or le projet de décret renvoie à l'article 39 du décret n° 82 -453 : « La décision nommant les représentants de l'Administration au sein d'un comité d'hygiène et de sécurité désigne parmi eux celui qui est chargé d'exercer les fonctions de président du comité ».

La possibilité de donner un représentant de l'administration sans motivation, sans compétence et sans le pouvoir d'engager la responsabilité du chef d'établissement est ouverte. C'est une manière de dévaloriser le rôle des CHS. et d'enlever aux agents de l'État un moyen d'amélioration de leurs conditions de travail et d'hygiène et sécurité.

Le Conseil d'Administration

- Le projet de décret fait l'impasse sur le rôle du CHS vis-à-vis du conseil d'administration par la suppression de l'article 12 qui indiquait : « le comité d'hygiène et de sécurité est chargé de faire toute proposition au conseil d'administration de chaque établissement concerné en vue de promouvoir l'information, la sécurité, de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité dans l'établissement »

Cette disposition déresponsabilise le conseil d'administration alors que, conséquence de la Loi Libertés et Responsabilités des Universités, celui-ci concentre tous les pouvoirs, étant la seule instance décisionnaire des établissements. Les problèmes d'hygiène et sécurité sont bons pour les CTP mais pas pour le conseil d'administration.

↳ La suppression de l'article 13 du même décret (« le comité procède à l'analyse des risques auxquels sont exposés les personnels et les usagers de l'établissement, et notamment les risques professionnels. À cette fin, son président présente chaque année au comité un rapport sur l'évolution des risques. Ce rapport fait l'objet d'une communication au conseil d'administration du ou des établissements publics qui en débattent»),

↳ et la modification de l'article 17 («... Ce programme est transmis au conseil d'administration de l'établissement public d'enseignement supérieur et, le cas échéant, au président ou directeur de l'autre ou des autres organismes publics concernés. ») qui fait du programme annuel de prévention des risques un élément facultatif de la politique de l'établissement puisqu'il n'y a plus d'obligation de le présenter au conseil d'administration, accentuent cette tendance.

Détermination de l'ordre du jour:

Ce projet aggrave l'inégalité de traitement que subissent les agents de la fonction publique d'état par rapport aux salariés de droit privé.

L'Article L. 236-5 du code du travail précise que « le secrétaire du CH.SCT. est un membre du personnel et il établit avec le président l'ordre du jour. »

Aujourd'hui l'article 22 du décret n° 95-482 a disparu. Il indiquait que : «l'ordre du jour de chaque réunion est établi par le président et transmis aux membres du comité quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf urgence. » Cette rédaction se retrouve article 53 du décret n° 82-453. L'article 22 déjà cité ouvrait à une possibilité : «Toutefois une question peut être inscrite à l'ordre du jour si un quart au moins des membres du comité d'hygiène et de sécurité ont fait la demande, selon des modalités fixées au règlement intérieur. » Celle-ci a également disparu.

C'est pourquoi, la FERC Sup CGT demande :

- Sur ces points une nouvelle rédaction du texte réintroduisant d'une manière concrète le rôle du président et du CA vis à vis du CHS et le fait que les membres du comité puissent inscrire une question à l'ordre du jour si ¼ en font la demande.
- Que les attributions et les prérogatives des CHS, dans la Fonction Publique et en ce qui nous concerne, l'enseignement supérieur, s'étoffent et s'étendent aux Conditions de Travail de TOUS les salariés travaillant dans le cadre de l'établissement, aux conséquences environnementales de leurs activités et donc de celles de l'établissement
- La prise en compte effective des décharges de service pour les mandatés aux CHS par remplacement. »

INFOS DIVERSES

La France condamnée pour transposition incomplète de la directive européenne de 1989. Cette condamnation concerne essentiellement les personnels de la SNCF, la RATP et les mines.

Mise en examen d'un médecin du travail : un médecin du travail ayant exercé au port de Dunkerque de 1970 à 1995, a été mis en examen pour homicide involontaire à Paris, le 22 juillet, dans le cadre d'une enquête portant sur le décès de 16 dockers. Leurs veuves se sont portées partie civile, ainsi qu'un ancien docker et l'association pour la défense des victimes de l'amiante (APDA).

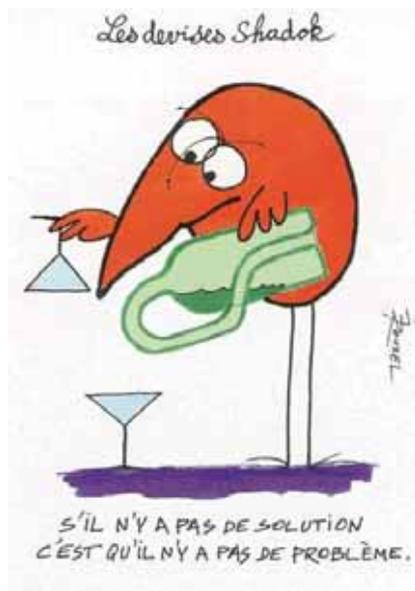
Projet de décret relatif à l'information des travailleurs sur les risques professionnels.

Il introduirait dans le code du travail, de nouvelles dispositions réglementaires :

- Accès au DUE : il ajouterait les travailleurs exposés à un risque à la liste des personnes pour lesquelles le document est mis à disposition.
- Un avis indiquant les modalités d'accès au DUE devra être affiché.
- L'employeur devra dispenser une formation aux travailleurs, sur les risques pesant sur leur santé, dispensée à l'embauche et considérée comme temps de travail. Elle devra se dérouler sur le temps de travail, le médecin du travail sera associé aux actions de formation et à l'élaboration du contenu de l'information.

Formation des membres CHSCT

Un décret redéfinit le plafonnement et prévoit que la prise en charge, par l'employeur, ne peut désormais dépasser en montant, par jour et par stagiaire, l'équivalent de 36 fois le montant horaire du SMIC, soit 310,68 €, depuis le 1^{er} mai 2008.



*Françoise LIGNIER - Jean-Luc SEBIRE-
UN CGT Crous et ses syndicats-
Didier CRU -Martine FARNER-
Pierre VIDALLET - Jean-Pierre RUBINSTEIN-*

*Nous contacter, témoigner, questionner...
FERC CGT, Activité Travail- Santé,
263 rue de Paris, Case 544 -
93515 Montreuil cedex
Tel : 01 48 18 82 44
Fax : 01 49 88 07 43*