



CHSCTM

Le travail impossible des trois dernières années...

I - Le cadre réglementaire : un rappel nécessaire

La réforme des comités techniques paritaires devenu des Comités Techniques et des comités d'hygiène et de sécurité devenus des Comités d'Hygiène, de Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT), décret 2011-774 du 28 juin 2011, a fortement impacté le fonctionnement de ces derniers.

En effet, outre le fait d'ajouter les conditions de travail, officialisant dans notre ministère la pratique officieuse antérieure, *le fonctionnement du CHSCT se caractérise aujourd'hui par la désignation d'un secrétaire du CHSCT, choisi parmi les représentants du personnel, pour assurer l'interface entre l'administration et les représentants du personnel.*

Cette nouvelle réglementation donne un rôle charnière au secrétaire de cette instance, qui est choisi parmi les représentants du personnel, par un vote majoritaire, et met l'accent sur cette nouvelle responsabilité, que le secrétaire élu endosse pour tous les membres du CHSCT en devenant de facto leur porte-parole.

Ainsi, il doit en effet arrêter l'ordre du jour en lien avec le président et recueillir les demandes des autres organisations syndicales.

De plus, le CHSCT peut et doit éclairer le CT sur un certain nombre d'aspects, notamment les conditions de travail et la prévention des risques professionnels, avec les RPS.

II - Le constat : des dysfonctionnements continus

Sur la dernière mandature, aucun travail de fond n'a pu être engagé par les O.S. sur la prévention des risques professionnels en dehors du DUER en raison des dysfonctionnements de l'institution et de l'instrumentalisation qui a été opérée par trois OS, qui ont confondu CHSCT Ministériel et tribune politique anti-« projet ministère fort ».

Force a été de constater les dysfonctionnements suivants :

- Des ordres du jour tellement importants qu'aucun CHSCTM n'a pu épuiser son ordre du jour, *laissant un goût amer de « travail bâclé » dans l'urgence et insatisfaisant pour tout le monde,*
- Des convocations tardives dont le dernier exemple fut *le CHSCTM du 20 novembre 2014, ce qui n'a pas permis aux représentants UNSA ITEFA d'être présents en raison d'autres engagements (CAP, réunions en province) programmés depuis longtemps,*
- Un secrétariat « partisan » n'assurant pas la même information, voire même incomplète, à l'ensemble des représentants, malgré de multiples échanges et rappels des « oubliés »,
- Une maîtrise des réunions quasi inexistante, laissant libre cours à des propos ne relevant pas du CHSCTM, *comme une tribune offerte à des opposants à tout changement,*
- Une hésitation permanente et volontaire sur la compétence réglementaire du CHSCTM, *suscitant de nombreuses interruptions de séances,*
- Une forte tentative de certaines OS de transformer le CHSCTM en chambre d'appel des CHSCT locaux, *« simulant » ainsi une justice à plusieurs niveaux sans connaître même le fonds des dossiers,*
- Des boycotts souvent inexplicables, voire inexplicables, *visant simplement à retarder les projets d'évolution et les discussions sur les dossiers.*

Ainsi pendant trois ans, il a fallu sans cesse affirmer et préciser le rôle exact du CHSCTM pour que celui-ci examine quelques points sensibles : l'UNSA ITEFA s'y est attachée plus que d'autres dans ses multiples rappels.

Que déduire de ces postures et de ces « empêchements » répétés?

III – Les conséquences : la « négation » du comité

Las des discours permanents anti-projet « ministère fort » suscitant des débats infinis et retardant l'étude des sujets prioritaires, ceux des conséquences de l'évolution des services sur le travail des agents, mais en s'attachant uniquement à vouloir obstruer leur mise en œuvre, l'UNSA ITEFA a dû souvent exprimer son profond désaccord :

- Un **profond désaccord** de ne voir mis en exergue que les seules difficultés de l'inspection du travail alors que tous les agents des services voient leurs conditions de travail se détériorer,
- Un **profond désaccord** de constater que la focalisation sur un seul métier occulte celui de tous les autres : sans le négliger, il n'est pas unique,
- Un **profond désaccord** de constater la désinformation sur le travail des missions d'enquêtes diligentées par le CHSCTM par des organisations, qui y ont participé,
- Un **profond désaccord** de constater que ces mêmes organisations méconnaissent le cadre juridique dans lequel elles interviennent (pas acceptable pour des agents qui veillent à l'application du droit dans les entreprises !) en voulant modifier unilatéralement les ordres du jour, en saisissant en dehors de tout vote du CHSCTM les inspecteurs santé sécurité au travail...

- Un **profond désaccord** face à des boycotts de réunions, mais surtout sur les conséquences d'un idéalisme de l'inspection du travail sur les conditions de travail des agents...

Alors où est l'intérêt des agents ?

IV- L'UNSA ITEFA défend : un syndicalisme de proposition, de négociation mais aussi de fermeté au sein du CHSCTM.

L'UNSA ITEFA pense que l'opposition à toute évolution n'est pas synonyme d'amélioration des conditions de travail mais qu'**au contraire l'absence de changement conduit à une certaine forme de sclérose, évitant d'avoir à se remettre en cause dans ses pratiques et modes opératoires.**

L'UNSA ITEFA estime que retarder la mise en œuvre du projet peut induire des risques plus importants, une angoisse du devenir, **que l'attente d'une manière générale est source de stress et qu'il vaut mieux avancer en apportant les correctifs qui s'imposent.**

L'UNSA ITEFA défend, que s'attacher à un modèle organisationnel de l'inspection du travail vieux de 40 ans, ne répond plus à notre société en perpétuelle évolution et, **qu'un nouveau modèle est possible dès lors que sont apportés les moyens sans dénaturer la mission première, celle de faire appliquer le droit du travail dans les entreprises.**

L'UNSA ITEFA reste toujours critique sur l'évolution des services mais accepte le principe de la discussion afin de gommer tous les effets corrosifs d'une réforme pour les agents et pour les services.

L'UNSA ITEFA reste à l'écoute de TOUS les personnels, qu'ils soient de l'inspection du travail ou des autres services, en prenant en compte tous les paramètres liés à l'exercice de leurs fonctions afin d'améliorer la situation de TOUS, sans effet négatif sur les autres.

A l'UNSA ITEFA, nous avons peut-être le tort de croire que :

*« Le service public n'est pas désincarné.
Ce sont des hommes et des femmes qui le font vivre,
c'est un esprit qui l'habite. »*

*Les représentants UNSA ITEFA au CHSCTM
Hélène LUTUN
Michel ZEAU*

Novembre 2014