

CHSCT inFO

FO Énergie et Mines – Secteur P2S – lettre n°3 – Avril 2010



STAGE CHSCT



A ce jour, il reste quelques places pour le stage CHSCT de la **première semaine de juin**, dernier stage prévu pour le premier semestre 2010. Pour s'inscrire, il faut remplir le formulaire et le faire parvenir **mi-avril au plus tard** au secteur formation de la fédération via votre syndicat. Parlez-en aussi aux Membres et RS FO au CHSCT autour de vous.

CHSCT inFO

Discrimination or not Discrimination ?

La loi 2008-496 du 27 mai 2008 précise la lutte contre les discriminations. Deux notions apparaissent :

- la **discrimination directe** : lorsqu'une personne est traitée d'une manière moins favorable qu'une autre pour un des motifs prohibé par la loi,
- la **discrimination indirecte** : lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique est susceptible d'entraîner un désavantage pour une ou des personnes en raison d'un motif prohibé par la loi.



La loi a retenue

L'origine du salarié ou du candidat, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé, le handicap, l'exercice normal du droit de grève, la maternité et le congé maternité.

Mais attention, toutes les différences de traitement ne sont pas forcément des discriminations ; seuls les motifs inscrits dans la loi sont des discriminations. Et sous conditions, des différences de traitement peuvent être admises. (L1133-1).

FO en CHSCT s'active sur la prévention de la discrimination et sur son traitement. **FO veille** à ce qu'aucune disposition, organisation ou procédé ne conduise à une discrimination depuis l'embauche jusqu'à la fin du contrat de travail (procédure de recrutement, formation, promotion, retraite, ...).

De même, **FO** au CHSCT peut intervenir avec l'appui du syndicat (L1134-2) auprès de l'employeur lorsqu'un salarié est susceptible de subir une discrimination. Cette intervention pourra rester verbale si la discrimination cesse immédiatement mais devra l'être par écrit pour les cas les plus graves ou récurrents. En effet, lorsqu'un litige survient, c'est à l'employeur de justifier ses choix et organisations comme étant non discriminatoires (code du travail art L1134-1).

Pour Savoir + : - Art L1132-1 et suivant
- Art 225-1 et 225-2 du code pénal.

inFO Pratique

Les EPI, Pourquoi ?

Les Equipements de Protection Individuels sont à mettre en œuvre si :

- le risque ne peut être évité (L4121-2 du code du travail) ; pour **FO** le fait de travailler expose naturellement à un risque et donc une analyse doit toujours être faite ;
- les mesures de protection collectives ne sont pas suffisantes ou impossibles.

Alors, il doit y avoir recours à des EPI qui sont à considérer comme des moyens subsidiaires de protection des salariés.

C'est à l'employeur de déterminer, après consultation et avis du médecin du travail et du CHSCT, s'il est nécessaire de recourir à ces EPI et lesquels.

FO s'attachera particulièrement :

- à **privilégier les mesures de protection collective**, même lorsque l'habitude du recours aux EPI est prise depuis longtemps,
- à s'assurer de la conformité des EPI à la législation,
- au maintien de ces équipements par rapport à :
 - o l'hygiène,
 - o la maintenance,
 - o l'adaptation à la législation et aux progrès techniques,
 - o la péremption ...



Notre site :
www.fnem-fo.org

Nous contacter :
pierre.monfort@fnem-fo.org

Handicap :

Du nouveau pour
l'accessibilité des locaux

Décret 2009-1272,
du 21 octobre 2009



Le décret 2009-1272 apporte une modification importante pour l'accessibilité des locaux aux salariés souffrant d'un handicap, quel que soit le type de ce handicap.

Il supprime la distinction jusque là faite entre les établissements accueillant plus de 200 personnes et ceux en accueillant moins.

Pour les bâtiments neufs ou les parties neuves d'un bâtiment existant, l'accès devra être possible tant dans l'ensemble des locaux d'un même plancher qu'aux différents étages. De plus, le ou les systèmes d'alarme sonore d'incendie devront être complétés d'un système d'alarme adapté au handicap réel.

Pour les bâtiments existants, avec plus de 50 personnes a minima, le système d'alarme devra être adapté.

Enfin, les installations sanitaires appropriées doivent être mises à la disposition de tous les salariés handicapés et non plus aux seuls handicapés physiques.

L'ensemble du dispositif devra être examiné par le CHSCT qui devra formuler son avis.

Fiche Pratique

L'inspection préalable et le CHSCT

Son objet est d'établir une coordination générale des mesures de prévention entre l'utilisateur et l'ensemble des entreprises extérieures et leurs sous-traitants.

Définition des entreprises :

Entreprise utilisatrice : entreprise « d'accueil », donneur d'ordre. Là et pour qui une opération est effectuée par du personnel appartenant à une autre entreprise.

Entreprise extérieure : entreprise qui est amenée à faire travailler son personnel, ponctuellement ou en permanence, dans les locaux de l'entreprise utilisatrice. Sont aussi concernés les différents sous-traitants de l'entreprise extérieure.

L'inspection commune des lieux de travail : mode d'emploi

Avant le début des opérations, les chefs d'entreprises utilisatrice et extérieure(s), ou leurs délégataires dûment identifiés, doivent procéder à une inspection commune des lieux de travail des installations et des moyens mis à disposition pour la réalisation de la prestation de service. Après évaluation conjointe des risques, c'est le donneur d'ordre qui veille à la mise en œuvre des mesures de prévention.



A SAVOIR :

Les CHSCT des entreprises sont informés de la date de cette inspection préalable (R4514-3) et peuvent y faire participer un de leurs membres, mandatés à cette occasion.

Le champ de compétence des CHSCT des entreprises utilisatrices et extérieures correspond aux responsabilités respectives de chaque employeur.

C'est au CHSCT de l'entreprise utilisatrice qu'incombe l'examen de la coordination générale des mesures de prévention.

Le CHSCT peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose ses salariés à des nuisances particulières.

FO demande que l'organisation pratique des inspections soit débattue en CHSCT afin que toutes les sensibilités syndicales puissent être représentées. Il est plus facile d'analyser les risques à plusieurs que seul face aux différents employeurs.

FO recommande que son représentant ayant participé à cette inspection émette par écrit son avis motivé sur les mesures de prévention proposées.

FO au CHSCT s'attachera au respect des textes et des lois tant sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail pour les salariés de son entreprise que pour les personnels des autres entreprises intervenant sur le territoire.

FO vérifiera qu'une formation, pour les employés des entreprises intervenantes, à la sécurité liée aux spécificités du lieu d'intervention est dispensée avant le début des travaux.

**L'avis du CHSCT est porté sur le plan de prévention.
Le CHSCT doit être informé des suites réservées à ses observations.**

Pour aller plus loin :

Décret 92-158 du 20/02/1992

DRT 93-14 du 18 mars 1993.

Code du Travail : Art L4511-1 et Art. R.

4511-1 à R. 4511-4, R. 4511-10 à R.

4511-12, R. 4514-1 à R. 4514-5

Pensez à Vous
Rejoignez nous

www.fnem-fo.org