

CHSCT *inFO*

FO Énergie et Mines – Secteur P2S – lettre n°8 – octobre 2010



En bref

Le CHSCT incontournable

Certains assurent que les problèmes de santé au travail diminuent. La sécurité sociale des accidents du travail en 2009 constate effectivement une baisse de 7,5 % par rapport à 2008.

Cette baisse doit être relativisée du fait que certains employeurs ne déclarent pas ou font pression envers leurs salariés pour ne pas déclarer l'accident du travail.

Ce constat n'est plus justifié lorsque l'on inclut les maladies professionnelles diagnostiquées par le médecin traitant : +8,7% en 2009. Ce sont 49 341 nouvelles affections dont 76% de Troubles Musculo-squelettiques (TMS).

MORALITE :

le CHSCT est plus que jamais d'actualité et son rôle dans la prévention du risque **physique** et **mental** est incontournable.



Notre site :

www.fnem-fo.org,

Nous contacter :

pierre.monfort@fnem-fo.org

CHSCT inFO

Accord National Interprofessionnel Harcèlement – Violence au travail



Dans la lutte contre les Risques Psychosociaux (RPS), si le stress au travail occupe la première place des RPS force est de constater une augmentation des risques liés au harcèlement et violence au travail.

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) « harcèlement et violence au travail » du 26 mars 2010, signé par la Confédération FO, apporte des outils de prévention et de lutte.

La définition ?

« Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence ».

Cet accord vise à bannir les différentes formes de harcèlement :

- Le harcèlement moral comme l'incivilité, le manque de respect, les incidents ponctuels ou systématiques d'ordre physique, psychologique et/ou sexuel, etc.
- Le harcèlement « institutionnalisé » par des organisations de travail, des méthodes de management, etc.
- la violence au travail, qu'elle soit interne (entre collègue, hiérarchique) ou externe (clients, fournisseurs).

Aller au-delà du cas isolé :

La définition permet d'aborder le sujet sous l'aspect organisation du travail et non uniquement par rapport à des agissements isolés.

Le CHSCT est cité particulièrement dans cet accord :

«le CHSCT agit, en lien avec le CE, pour la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement. Il peut notamment proposer des actions de prévention en matière de harcèlement et de violence au travail. En cas de refus de l'employeur, ce refus doit être motivé ».

Et...attention

Pour la pratique, FO se méfie du risque de confusion des instances multiples de conciliation et de médiation.

En première étape, il existe dans chaque établissement un certain nombre d'interlocuteurs comme le délégué éthique, le DRH, le médecin du travail et tout naturellement en priorité le Délégué du Personnel et le membre du CHSCT.

Pour FO Energie et Mines, il faut :

- Par l'action syndicale, protéger les salariés victimes de harcèlement ou de violence et faire cesser immédiatement de tels agissements.
- Agir dans les IRP et plus particulièrement au CHSCT, afin de mettre en place une prévention efficace (formation, sensibilisation, programme de prévention, identification des organisations à risque,...).
- Effectuer le contrôle social indispensable lors du règlement des conflits.

En bref

Conduite d'engins ? Formation et autorisation



La conduite des équipements de travail mobiles (ou engins) est réservée aux travailleurs qui ont reçu une formation (article R 4323-55 du Code du Travail). Cette formation s'appelle le CACES (Certificat d'Aptitude de Conduite En Sécurité) et est spécifique à chaque type d'engin. Mais la simple obtention de ce certificat ne suffit pas pour l'utilisation d'un engin par le salarié. L'article R4323-56 précise que l'employeur doit délivrer une autorisation. Cette autorisation doit être formalisée et tenue à disposition, entre autres, de l'inspecteur du travail.

Lire aussi :
site INRS ED 979 et dossier CACES.



Construisons
notre avenir
www.fnem-fo.org

Fiche Pratique

EXPERTISE EN CHSCT

Le comité est consulté avant toute décision (l'article L4612-8 du Code du Travail). Il peut décider, par vote, d'avoir recours à une expertise. Les décisions sont votées à la majorité des membres présents et sont dites souveraines tant qu'un juge ne se prononce pas autrement. L'employeur ne peut contester cette décision qu'en saisissant le juge au TGI (Tribunal de Grande Instance). Quant à la question du financement de l'expertise, le comité ne disposant pas de fonds propres, c'est l'employeur qui règlera la facture ce qui peut être une des sources de contestation.

Les possibilités de recours à un expert reposent :

- Sur un projet ayant des conséquences sur les conditions et/ou l'organisation du travail.
- En cas de risque grave constaté ou non (accident du travail, maladie professionnelle ou à caractère professionnel)
- En cas de projet important introduisant une nouvelle technologie.

L'expertise doit apporter un point de vue extérieur et reconnu (à cet effet c'est un arrêté ministériel qui fixe la liste des organismes agréés auprès des CHSCT). L'expertise permet d'approfondir la réflexion des membres du CHSCT. Elle préconise des solutions opérationnelles pour traiter les problèmes rencontrés.

La démarche :

Le membre FO en CHSCT n'est pas isolé. Le recours à une expertise doit être préparé. A cet effet, il prend contact en amont avec le secteur P2S de FO Energie et Mines puis, après évaluation des possibilités, avec le cabinet d'expertise souhaité qui aidera alors à la préparation de la délibération qui devra être votée.

Procédure à suivre:

C'est le CHSCT qui demande l'expertise soit lors d'une réunion ordinaire ou lors d'une réunion extraordinaire (à la demande de 2 représentants). Le CHSCT convoqué doit avoir un ordre du jour précis, indiquant l'intention d'examiner un projet direction ou faisant le constat d'un risque grave...

Lors de la réunion, il doit y avoir un débat sur le problème à traiter dont l'issue se décide aux votes. 3 votes a minima à la majorité des membres présents :

Vote N°1 : le principe du recours à l'expert en y incluant les motivations et le cahier des charges de l'expertise,

Vote N°2 : le choix de l'expert.

Vote N°3 : la désignation d'un membre (le secrétaire du CHSCT par exemple), pour la mise en œuvre et le suivi de la décision et, si besoin, représenter l'organisme en justice.



Attention : Le non respect de cette procédure pourrait conduire l'employeur à la contester et le juge pourrait être amené à invalider la décision du CHSCT.

Pour aller plus loin :

Code du travail articles L 4614-12 et 13, R 4614-6 à 20