

L'Etat-employeur ne respecte pas ses obligations en matière de santé au travail !

Le mardi 16 avril s'est tenue une réunion sur le « Comité central d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de travail (CCHSCT). La DGAFP a présenté le bilan d'application du décret du 28 mai 1982 de 2017 qui oblige les employeurs de l'Etat à mettre en œuvre les éléments du décret en matière de médecine de prévention, d'enquête accident, de maladie professionnelle, etc...

Ce texte doit permettre à l'Etat de répondre de ses obligations pénales en matière de préservation de la santé physique et mentale de ses personnels avec une contrainte de résultats imposée par la jurisprudence.

Le constat de ce bilan est consternant à l'image du dialogue social qui n'a cessé de se dégrader depuis la mise en place de la RGPP.

Nous dénonçons le non-respect des textes par la majorité des services de l'Etat voire même, depuis 2016, la volonté des employeurs de rendre inopérants les CHSCT afin d'anticiper et de créer les conditions de sa disparition.

L'exemple du DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels) illustre bien le manque de volonté des employeurs publics. Obligatoire depuis 2001, ce document est un élément central des CHSCT dont l'objet est d'identifier les risques professionnels afin de les résoudre ou de les supprimer. Ce document doit être valorisé pour que les personnels s'en emparent.

Pourtant seuls 44 % des employeurs de l'Etat sur l'ensemble des services respectent cette obligation réglementaire en 2017. Sur 1127 CHSCT, seuls 495 CHSCT ont un DUERP valide à la fonction publique de l'Etat ! Dans ce bilan, il apparaît également le manque de prévention et de plan d'action primaire dans la lutte contre les RPS. En ce qui concerne les diagnostics RPS, qui auraient dû être effectifs dans l'ensemble des services pour 2015, ils n'ont été réalisés que dans 48 % des services.

L'ensemble des textes portés par les organisations syndicales sont des éléments incontournables pour que l'employeur puisse répondre à ces obligations. Malgré des résultats partiels, des marges de manœuvre importantes subsistent pour améliorer la situation des agents. La FGF-FO est convaincue que le maintien des CHSCT est essentiel et même vital pour continuer d'améliorer les conditions de travail dans le contexte de transformation incessante de la fonction publique : RGPP, MAP, CAP 2022, projet de loi de transformation de la fonction publique...

La FGF-FO condamne cette volonté de l'Etat-employeur de se soustraire à ses obligations en voulant supprimer le CHSCT d'aujourd'hui au regard de la souffrance au travail qu'il introduit dans ces services.

En effet, avant chaque modification importante impactant le service et la santé des personnels, l'employeur doit présenter une étude d'impact et un plan d'action primaire au CHSCT pour éviter les risques et donc préserver la santé physique et mentale de ses personnels.

Avec le projet de loi de transformation de la fonction publique, le gouvernement veut réduire les droits des agents, sacrifier leur santé et leur sécurité au travail en supprimant le CHSCT.

La FGF FO exige son maintien.

Fait à PARIS, le 24 avril 2019