

Les CHSCT disparaîtront cette année, c'est l'une des conséquences de la loi travail. Dans cette instance locale les représentants du personnel et l'employeur traitaient les questions de santé, de sécurité et de condition de travail. Après les élections qui se tiendront cette année, les CHSCT seront remplacés par des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) qui ne disposeront ni des mêmes droits ni des mêmes moyens.

Les nouvelles mesures n'augurent rien de bon pour les salariés. SUD FPA fait l'état de lieux et envisage la suite...

Comment ferons-nous quand il n'y aura plus de CHSCT ?

Malgré un nom à coucher dehors, le CHSCT était le meilleur ami des salariés. Dans le cadre de ses missions il disposait de moyens réels pour améliorer la situation sur le terrain. Avec **une instance par centre Afpafondé**, il travaillait au plus près des salariés et ses membres étaient à proximité des réalités.

Les moyens d'agir du CHSCT et les obligations de l'employeur

Avant de présenter son remplaçant, il n'est pas inutile de rappeler l'intérêt des comités d'hygiène et de sécurité. Complémentaire des DP, **le CHSCT possède des moyens spécifiques pour veiller à la sécurité, la santé et les conditions de travail.** Les membres du comité peuvent faire des inspections, ils peuvent mener des enquêtes et recourir à des expertises externes.

Dès lors qu'un danger identifié est signalé sur le procès verbal des réunions, l'employeur a l'obligation d'y remédier faute de quoi il peut être poursuivi en justice.

Le CHSCT constitue un puissant levier pour traiter les problèmes du travail. Il y est bien sûr question de sécurité mais le périmètre du comité recouvre également la question des conditions de travail. C'est pourquoi il **doit lutter contre les risques psycho-sociaux** et l'indiquer dans les documents contractuels : le document unique (DU) et le programme annuel de prévention (PAPE). Les CHSCT c'est avant tout un travail concret. A SUD FPA nous nous impliquons dans les CHSCT pour :

- **la dénonciation des injonctions paradoxales** qui somment de concilier l'inconciliable (ex : *augmente tes déplacements mais génère moins de frais*), et **l'exigence, pour la direction, de choisir ses priorités** sans imposer sa "schizophrénie" aux salariés ;

- **la prise en compte des répercussions sur les salariés des modifications fondamentales de leurs métiers** (*repérage et lutte contre l'isolement et la perte de sens au travail, besoins en formation*) avec la mise en place d'actions correctives par la direction ;
- le lancement de “**droits d'alerte**” pour stopper les situations de risque physique et psychologique ;
- **la mise en œuvre d'expertises pour mesurer les risques** en cas de projets importants
- **l'obtention d'aménagements pour les personnes** qui reprennent leur poste après un long arrêt ou dans une situation de handicap et de l'amélioration de la sécurité au travail (véhicules, EPI, réparations urgentes), etc.

La CSSCT remplaçante au rabais du CHSCT

La direction cherche à tout prix à imposer de élections du personnel en juin prochain. Après cette échéance **les CHSCT céderont place au CSSCT**, simple commission composée de représentants du personnel désignés par le comité. Cette transformation bouleverse radicalement le fonctionnement de l'instance.

Dans le cadre de la nouvelle organisation à l'Afpa, la nouvelle commission n'a plus en charge un centre mais peut couvrir jusqu'à une région entière. Si tel était le cas, avec les derniers regroupement de régions ce serait parfois plus huit cents personnes qui se retrouveraient prises en charge au sein d'une même commission.

Ses membres ne seront plus présents sur le terrain dans les centres. Ce changement d'échelle de 1 à 10 ne permettra plus au CSSCT d'aborder précisément l'ensemble des problématiques qui lui seront posées. **Il y a fort à parier que, compte tenu de son éloignement des centres de formation et sa charge de travail, il ne se concentre sur une vue globale et gestionnaire des situations les plus urgentes.**

Pour SUD FPA cette réforme nuit à la sécurité et à la santé des salariés. L'éloignement du terrain et la réduction du nombre des commissions laissent le champ libre aux employeurs.

Les commissions nommées et chapeautées par le CSE auront perdu leur autonomie. Il leur faudra l'aval du CSE et par conséquent un consensus régional pour avoir recours localement à un expert. Dans un contexte politique tendu où l'on cherche à restructurer l'Afpa, **la suppression des CHSCT locaux facilitera la suppression de GRN et de centres de formation où les salariés auront perdu leurs représentants.**

SUD FPA est opposé à la suppression des CHSCT et aux formes de représentation des salariés éloignées du terrain.

Nous défendons un syndicalisme qui s'appuie la démocratie et l'expression des salariés. Il faut absolument conserver des représentants locaux et non globaliser.