



Déclaration liminaire CHSCT n°3/2022 du 03/11/2022

Monsieur le Président,

Cette réunion marque la fin de notre CHSCT qui sera dès l'année prochaine incorporé au sein du Comité Social d'Administration Local (CSAL). Cette fusion, nos représentants en CHSCT-M s'y sont opposés, non par dogmatisme mais parce qu'elle n'est fondée sur aucun bilan du fonctionnement réel des CT et des CHSCT dans la fonction publique.

Nous nous y opposons aussi parce qu'elle transpose au public une réforme imposée au privé et pour laquelle il n'y a aucune plus-value en termes de santé au travail sauf le recul effectif de la représentation syndicale, notamment sur les questions de santé et de sécurité au travail qui restent non seulement une obligation des employeurs publics mais surtout un droit fondamental des salariés.

Nous nous y opposons enfin car elle va entraîner un recul des questions de santé, sécurité et conditions de travail (SSCT), dans un monde où ces questions vont devenir de plus en plus centrales.

La réduction automatique du nombre de représentants des personnels qui vont devoir en outre être polyvalents, ne permettra pas de maintenir le même niveau d'expertise sur ce sujet.

Par ailleurs, la politique ministérielle en matière de SSCT s'est construite et étoffée au fil du temps. Aujourd'hui, elle se caractérise par la structuration d'un réseau d'acteurs et d'actrices de la prévention, la mise en place de formations, d'un plan de santé au travail, la réalisation de notes, de guides, et par un budget spécifique. Cette politique s'actualise au travers d'une note d'orientation annuelle débattue en CHSCT-M. Elle est ensuite transmise à chaque président et présidente de CHSCT pour débat et déclinaison locale. Elle est ainsi le un moyen d'impliquer, à la fois, les responsables décisionnels et les acteurs et actrices locaux de prévention. Ce triptyque Note d'orientation/Réseau d'acteurs/Budget forme le socle de la spécificité de notre ministère en matière de SSCT. Nos organisations CGT Finances Publiques et Solidaires Finances Publiques rappellent ainsi leur attachement à cette spécificité.

C'est en cela que la refonte des instances du dialogue social vient réinterroger le fonctionnement et la mise en œuvre de cette politique. Alors que les CHSCT étaient connus des agents et plus encore après l'épisode de la crise sanitaire, il est impossible de penser qu'une «formation spécialisée» adossée à un conseil social apportera plus de «lisibilité». L'administration propose ainsi de brouiller les cartes avec une nouvelle instance dont le nom n'évoquera rien à personne.

Il est heureux toutefois que les prérogatives que sont l'expertise, l'analyse des risques professionnels, la contribution à la prévention des risques, les visites de site, les enquêtes, le droit d'alerte et de retrait soient maintenus. C'est bien la moindre des choses !

La subordination de la formation spécialisée à l'instance plénière devrait à l'inverse entraîner un recul, notamment au travers du rôle qui est attribuée de manière exclusive au président du CSAL. En effet, celui – ci pourra en pratique et en droit clore une question de santé au travail et ainsi empêcher la formation spécialisée de s'en saisir, comme il en est actuellement de droit dans le cadre du CHSCT. La simple évocation en CSAL d'une problématique de santé au travail ne permettra pas de prévenir avec efficacité les risques professionnels.

Il est à craindre que l'effacement des questions de santé et de sécurité au travail soit déjà acté et empêche la formation spécialisée de s'en saisir.

En conclusion, il est inimaginable que le dialogue social soit amélioré par la fusion de deux instances qui, aujourd'hui, travaillent sur des angles d'approche différents pour mieux discuter des sujets d'organisations et d'implantations de nos services publics.