



Réunion fédérale des militants et adhérents des Laboratoires de Biologie Médicale extra hospitaliers du 20 novembre 2012

Le thème de notre première réunion ayant été le Comité d'Entreprise, celle-ci est accès essentiellement sur le CHSCT (Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail).

I. PRESENTATION DU CHSCT PAR NATHALIE PAIN, SECRETAIRE FEDERALE, ACTIONS REVENDICATIVES

Le CHSCT, Comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail, est une institution représentative du personnel.

Sa constitution est obligatoire dans toutes les entreprises occupant au moins 50 salariés, et doit se concevoir comme un outil pour la section syndicale.

Les actions revendicatives CFDT de la section syndicale doivent être menées en collaboration avec le CE, et le CHSCT.

La section syndicale CFDT est en effet la structure ou se construit ce projet. C'est aussi elle, qui est la plus proche des salariés et donc aussi la plus pertinente pour les entendre, et élaborer le projet revendicatif pour agir sur les conditions de travail.

- Le CHSCT a donc pour rôle la vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées.
- Il participe au développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information.
- l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel est aussi de son ressort

C'est pourquoi le CHSCT doit être consulté, avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de santé et, en particulier :

- avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail.
- avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.
- sur le plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides
- sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail...

Le CHSCT donne aussi son avis sur les points suivants :

- le rapport annuel de l'employeur faisant le bilan général de la santé, sécurité et des conditions de travail et précisant les actions menées au cours de l'année.
- le programme annuel de prévention des risques professionnels : le CHSCT peut proposer des priorités et l'adoption de mesures supplémentaires.
- Ses avis sont transmis au CE et à l'inspection du travail

Les discussions autour de ce point de modifications des conditions de travail, sont bien au centre des problèmes du personnel des laboratoires de biologie médicale. Les structures qui se regroupent, sans vrai dialogue social au sein des entreprises. Les employeurs, qui jusqu'à présent régnaient « en maîtres » absous dans leur « petits » labos doivent eux aussi apprendre à discuter avec leur personnel, pour permettre l'évolution, et arriver à l'accréditation complète par le COFRAC, pour fin 2016. Les sections syndicales CFDT ont un rôle important à jouer, pour pouvoir permettre l'adaptation aux nouveaux postes de travail, et l'évolution de nos métiers dans la branche.

Le CHSCT : ses moyens

- Crédit d'heures mensuelles pour chaque représentant, le nombre d'heures est en fonction du nombre de salariés de l'établissement.
- Liberté de se déplacer sans autorisation dans tous les services de l'établissement, pendant les heures de délégation et sans gêner la bonne marche du service.
- Formation : chaque représentant au CHSCT a droit à une formation (par organisme agréé) dans la limite d'une formation après 4 années de mandat consécutifs ou pas.

Fédération CFDT des services de santé et services sociaux

47/49 avenue Simon Bolivar 75950 Paris cedex 19 - Tél. 01 56 41 52 00 - Fax 01 42 02 48 08

Mèl : federation@sante-sociaux.cfdt.fr – Site Internet : www.sante-sociaux.cfdt.fr

Extranet : www.cfdt-sante-sociaux.net

La formation des membres du CHSCT

○ Règles différentes selon la taille de l'établissement

Les membres sont désignés par les membres élus au comité d'entreprise, et les délégués du personnel. La réglementation ne prévoit pas la désignation de suppléants, et aucune condition particulière n'est requise pour pouvoir être désigné au CHSCT. Tout salarié de l'établissement peut devenir membre du CHSCT, syndiqué ou non.

- Moins de 300 salariés : droit à 3 jours de formation sur le temps de travail et rémunérés**
- Plus de 300 salariés : droit à la formation de 5 jours sur le temps de travail et rémunérés**
- DP remplissant le rôle du CHSCT (cas des entreprises de moins de 50 salariés) : 3 jours de formation**

La durée de leur mandat est de deux ans. Le CHSCT se réunit au moins une fois par trimestre et à l'initiative de l'employeur.

Il est donc très important que les équipes CFDT soient formées par des organismes agréés

D'autres ressources sont à la disposition des membres du CHSCT :

- Le document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)**
- Le PAPRIPACT : Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, présenté par l'employeur au CHSCT une fois par an, et qui liste les actions à réaliser dans l'année.**
- L'étude du bilan social et du rapport annuel de la médecine du travail.**
- Le service de santé au travail.**
- L'ANACT et/ou les ARACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, et sa déclinaison Régionale.**
- Les mandatés CFDT dans les CARSAT (CTR) Anciennement CRAM, caisse régionale d'assurance maladie, devenue caisse d'assurance retraite et de la santé au travail.**
- Les expertises.**

2. ASSISTANCE CHSCT PRÉSENTE PAR UN EXPERT AGREE : SYNDEX

L'expert CHSCT va reprendre tous les éléments présentés le matin, d'une façon juridique.

En effet, le recours du CHSCT à un expert peut se faire dans deux grands cas :

- En cas de risque grave (Accident du travail, maladie professionnelle, constaté dans l'établissement, etc.)
- En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité, le CHSCT doit être consulté, avant toute décision modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail (Art L4612-8 du code du travail).

L'expertise doit être réalisée dans un délai d'un mois, à 45 jours, et les frais sont à la charge de l'employeur

L'employeur ne peut s'opposer à son entrée dans l'établissement, et doit lui donner tous les moyens et informations nécessaires à l'exercice de sa mission

Ce n'est donc pas à un acte banal, et c'est pourquoi, le projet revendicatif de la section CFDT doit impérativement être bien « ficelé »

S'il le juge nécessaire, le CE peut demander au CHSCT de s'intéresser à telle ou telle question qui relève de ses missions, ce qui peut se traduire par un recours à l'expertise. A l'occasion d'un projet, CE et CHSCT sont informés et consultés sur des objets communs. Dans ce cas, le CE peut attendre l'avis du CHSCT avant de prononcer lui-même son avis. Ce mécanisme et le recours éventuel à une expertise peuvent permettre de détendre les délais et de renforcer l'action des deux instances.

Cet expert va pouvoir enquêter auprès de chaque salarié, faire des visites systématiques sur chaque site de travail, et il pourra aussi déclencher un droit d'alerte, lors de danger grave et imminent, avec des actions en justice.

6 étapes constituent l'expertise :

- ✓ Réflexion des élus (CFDT)
- ✓ Rencontre de l'expert avec les élus, pour comprendre leur demande
- ✓ Présentation et vote de la délibération en réunion ordinaire ou extraordinaire du CHSCT.
- ✓ Présentation du protocole par l'expert en réunion ordinaire ou extraordinaire du CHSCT.
- ✓ Déroulement des investigations de terrain.
- ✓ Remise du rapport et restitution des travaux au CHSCT.

L'expert, durant toutes ces étapes restent en contact permanent avec les élus, pour échanger sur la préparation, le contenu, le déroulement des investigations et les conclusions de l'expertise.

Ainsi, la première question à se poser dès le début est de savoir si l'expertise est la meilleure façon d'avancer, de choisir le cadre d'intervention sur le projet revendicatif des élus.

Le dossier, en vue de la délibération doit rassembler un faisceau d'indices attestant l'existence d'un risque, par :

- ✓ Indicateurs RH : absentéisme, turnover du personnel.
- ✓ Indicateurs de sécurité : évolution des arrêts maladie, par exemple
- ✓ Eléments cliniques constatés par le médecin du travail
- ✓ Eléments sur les symptômes existants à partir d'informations recueillies par les DP auprès des salariés.
- ✓ Compte rendu d'enquêtes menées par le CHSCT
- ✓ PV de réunions précédentes du CHSCT

Il faut donc bien réfléchir aux problématiques à instruire, aux métiers et services à cibler, et les analyser : ceci est le rôle des élus pour déterminer les problèmes existants en termes de conditions de travail.

Il est donc préférable que le vote de l'expertise n'ait pas lieu lors de la première réunion d'information/consultation dédiée aux questions et demandes d'information des élus.

Plusieurs votes peuvent avoir lieu, sur le principe du recours à l'expertise, sur les axes de mission, sur le choix du cabinet d'expert...) ou un seul sur l'ensemble de la délibération, Seuls les élus participent à ces votes, seules les voix « pour » comptent, une abstention est assimilée à une voix contre.

Si l'employeur conteste l'expertise mais ne saisit pas le juge, le CHSCT devra se poser la question de le faire après avis de l'inspecteur du travail, d'un avocat et/ou du service juridique(Syndex).

Si l'employeur saisit le juge, se rapprocher du service juridique, pour construire la défense

Tout au long de l'expertise, il est donc important d'informer tous les salariés sur les motifs et les objectifs de cette enquête.

Le maintien d'un lien constant avec les élus (même en cas de changement de CHSCT) conditionne la réussite de l'expertise et son utilité pour les élus. Cela peut passer par :

- La mise en place d'un groupe de travail en charge du suivi de l'expertise,
- Des points d'étape avec le CHSCT ou le groupe de travail pour organiser l'enquête de terrain, lever les obstacles éventuels et échanger sur les résultats des différentes phases de l'enquête.

Le rapport final comprend :

Un rappel de la demande initiale, de la démarche et de la méthode suivie.

Un diagnostic de l'organisation, des conditions de travail et des facteurs de risque pour la santé et la sécurité.

Des pistes d'amélioration et des axes de travail pour la démarche de prévention.

- **Il est présenté aux élus en réunion préparatoire et plénière.**
- **D'autres restitutions sont possibles (CE ou CCE, groupes de travail, assemblée des salariés...)**

Conclusion :

Cette journée a été riche en informations concernant l'évolution des Laboratoires de Biologie Médicale : restructurations, fusion, acquisitions, ouverture de sites, mono tâches des techniciens, organisation du travail perturbée, autant de raisons pour nos jeunes équipes CFDT de se mobiliser.

Mais cela nécessite une formation adaptée et performante, afin de réfléchir d'une façon commune et cohérente sur notre démarche syndicale, en soutien avec les Syndicats Départementaux et la Fédération Santé Sociaux CFDT.