

# La formation syndicale peut aussi être le temps du souvenir et de l'histoire

Le travail est nécessaire aux hommes et aux femmes pour assurer leur existence. Avec le temps il est apparu de plus en plus nécessaire de rechercher les moyens de ne pas y perdre sa santé ou sa vie. La préoccupation des conditions de travail est donc très ancienne. Elle a été rendue essentielle avec la révolution industrielle.

**Dominique LECERF**  
Secrétaire Départemental 77  
UFAS/FGAF

La première loi qui traite des responsabilités en matière d'accidents de travail est la Loi du 9 avril 1898.

« Art. 1<sup>er</sup> : Les accidents survenus par le fait du travail, ou à l'occasion du travail, aux ouvriers et employés occupés dans l'industrie du bâtiment, les usines, manufactures, chantiers, les entreprises de transport par terre et par eau, de chargement et de déchargement, les magasins publics, mines, minières, carrières, et, en outre, dans toute exploitation ou partie d'exploitation dans laquelle sont fabriquées ou mises en œuvre des matières explosives, ou dans laquelle il est fait usage d'une machine mue par une force autre que celle de l'homme ou des animaux, donnent droit, au profit de la victime ou de ses représentants, à une indemnité à la charge du chef d'entreprise, à la condition que l'interruption de travail ait duré plus de quatre jours. Les ouvriers qui travaillent seuls d'ordinaire ne pourront être assujettis à la présente loi par le fait de la collaboration accidentelle d'un ou de plusieurs de leurs camarades. »

Cette loi a donc le mérite d'être la première, mais elle n'assurait qu'une protection minimale du travailleur avec la création du concept d'accident du travail. Mais les avancées en matière de protection seront lentes.

En France, en 1945, c'est la mise en place de la Sécurité Sociale. Elle permettra la création d'un système de réparation, médical et financier pour les victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles. C'est aussi l'émergence de la médecine du travail.

## Le rôle des CHS ne cessera d'évoluer.

En 1947, le rôle des représentants du personnel est reconnu avec la mise en place des CHS (Comités d'Hygiène et de Sécurité). La mission principale est de faire respecter les consignes, de rechercher et faire appliquer les protections individuelles et collectives.

## Mai 68 va être un vrai chamboulement.

Les syndicats obtiennent le droit d'agir à l'intérieur de l'entreprise. Mai 68, c'est surtout une nouvelle manière de penser la sécurité au travail. L'accident du travail est compris comme un dysfonctionnement d'un système global. L'accident n'est plus une fatalité ou une imprudence mais est la cause de négligences, d'organisations matérielles ou humaines inadaptées.

C'est l'idée de l'arbre des causes connu de tous les membres des CHSCT.

Il faudra attendre un décret de 1979 pour rendre obligatoire une formation pour les salariés qui changent de poste de travail.

Les Caisses Régionales d'Assurance Maladie (CRAM) et l'Institut National de Recherche sur la Sécurité (INRS) mettent progressivement en place des programmes de formation spécifiques.

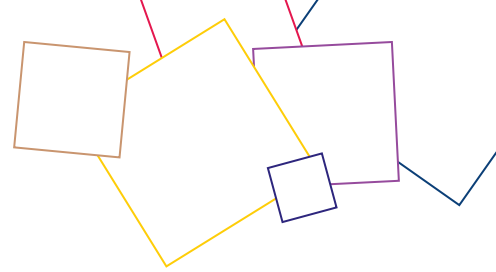
Dans la dernière partie des années 1970, les CHS laissent la place aux CHSCT qui existent donc depuis près de cinquante ans.

**Aujourd'hui c'est aussi le temps de notre formation syndicale**, cinq jours passés avec des élus novices pour tenter de maîtriser les règles et le fonctionnement du CHSCT pour défendre efficacement nos collègues.

Cette formation est interactive, avec une approche pragmatique au travers de cas pratiques. Le partage d'expériences entre les participants, la réflexion de groupe vont leur permettre d'être plus efficaces.

Aujourd'hui, les missions du CHSCT dans la Fonction publique Hospitalière sont définies par l'article L. 4612-1 du Code du Travail :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure,
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes



à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité,

- veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

**À cet effet, le CHSCT a le pouvoir de déclencher des moyens très efficaces :**

Il peut décider (à la majorité absolue de ses membres) de procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents (y compris les médecins) de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail, sans oublier les femmes enceintes.

- **Il peut décider de faire procéder à une expertise dont il choisit l'organisme avant toute modification importante des conditions de travail dans l'établissement ou un de ses services. La Direction ne peut pas, dans ce cas, mettre en place l'organisation proposée avant la conclusion de l'expertise.**
- **Les membres du CHSCT peuvent signaler (dans un registre spécifique qui leur est réservé) un risque de danger grave et imminent. Le Chef d'établissement en est immédiatement alerté et il doit proposer sans délai une solution au membre auteur de l'inscription. En cas de désaccord sur la solution proposée avec ce représentant du personnel, un CHSCT extraordinaire doit être déclenché dans les 24 heures.**
- **Il peut aussi prévoir des inspections de services ou déclencher des enquêtes notamment dans le cadre des accidents de travail et des maladies professionnelles.**

- **Il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Les agents hospitaliers l'ignorent très souvent, mais les membres du CHSCT sont leur principal moyen de recours de proximité en urgence.**

Le CHSCT est, en outre, informé et consulté obligatoirement dans de nombreux domaines notamment avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Enfin, le CHSCT examine et donne son avis sur un rapport et un programme annuel présentés par le chef d'établissement. Le CHSCT rend un avis sur ces documents qui sont ensuite communiqués au Comité Technique d'Établissement.

Un congé de formation avec traitement est attribué aux représentants titulaires du personnel au CHSCT. La durée maximale de ce congé de formation est de cinq jours. Tout nouveau mandat ouvre droit au renouvellement de ce congé.

L'UFAS se félicite de sa collaboration avec l'IFS/FGAF qui lui permet régulièrement de proposer à nos élus des stages spécifiques aux CHSCT et CTE organisés par des personnes du terrain ; ces derniers peuvent répondre aux nombreuses questions de nos stagiaires qui sortent ravis de cette expérience. ■



De gauche à droite : Alain Feldman (formateur IFS), Hélène Weiss (CHSCT d'Établissement\* + Montereau), Mauricette Dessaint (CHSCT d'Établissement\*), Marie Cabral (CHSCT d'Établissement\*), Chantal Martin (Secrétaire CHSCT Nemours), Anne Bérard (CHSCT Montereau), Cathy Piedalet (CHSCT Fontainebleau), Steven Berte (CHSCT Nemours), Dominique Lecerf (CHSCT d'Établissement\*).

\*Le CHSCT d'Établissement est commun aux 3 hôpitaux.