

Depuis janvier 2012, les commissions hygiène et sécurité (CHS) se sont transformés en prenant en compte les conditions de travail : elles deviennent les CHSCT (comité hygiène et sécurité et conditions de travail).

Il s'agit d'une avancée considérable en ce qui concerne nos conditions de travail. Aussi devons-nous tous nous en saisir.

Malheureusement, en ce qui concerne le Val d'Oise, l'administration refuse (à la date de la réduction des articles) de nous donner les moyens de fonctionner. Dans de nombreuses Académies et département, les secrétaires bénéficient de moyens (décharges statutaires de services afin d'effectuer le travail, les visites..., téléphone pour être joints par les collègues, ordinateur...

Dans notre département, rien !

Il est peu vraisemblable que Mme la Directrice Académique ignore les enjeux de ces CHSCT-SD. La réponse que nous avons reçu à notre demande de moyen indique que la DASEN attend des directives Rectorales, mais celle-ci ne viennent pas, Monsieur le Recteur attendant les consignes Ministérielles. Pour peu que Monsieur le Ministre de l'Éducation Nationale attende les consignes du Ministère de la fonction Publique... De fil en aiguille, devons-nous attendre une décision intergalactique pour enfin obtenir les moyens de travailler ?

L'Académie de Versailles et le Département du Val d'Oise ne donnent pas un bon exemple d'intérêt pour notre santé ! Espérons que cela change très rapidement.

## **Déclaration préalable de la FSU au CHS-CT-SD Val d'Oise du 5 avril 2012**

Monsieur le Directeur Académique des Services de l'Éducation Nationale, La FSU se félicite de la tenue de ce premier CHS-CT-SD du Val d'Oise mais s'étonne de la lenteur avec laquelle l'administration met en place le nouveau CHS-CTA, surtout au regard des faits récents (suicide d'une collègue à Béziers, résultats de l'enquête du Carrefour social, selon lesquels 24% des agents de l'Éducation Nationale sont en état de tension au travail ... et 14% en épuisement professionnel .. ).

Nous rappelons qu'il doit se réunir à minima trois fois par an et nous sommes déjà le 5 avril! Un calendrier annuel avec 3 dates comme base de départ apparaît nécessaire. Nous demandons donc qu'une nouvelle réunion du CHS-CT-SD soit prévue d'ici aux vacances scolaires d'été. L'hygiène et la sécurité ainsi que les conditions de travail des agents et des enseignants de l'éducation nationale, enseignants auxquels il faut ajouter les usagers de l'école, méritent toute notre attention.

On ne peut pas dire de ce point de vue que notre administration soit le bon élève de la classe. Dans le 1er degré, la loi prévoit depuis 2001 la tenue du DUER (Document Unique sur l'Évaluation des Risques). Pourtant, sa mise en place se fait dans des conditions tout à fait insatisfaisantes. Or ce document, essentiel pour les collègues, doit permettre de faire émerger toutes les questions inhérentes aux conditions de travail et à la santé au travail. En effet, la pertinence de l'évaluation des risques repose sur la prise en compte des situations concrètes de travail. L'expérience des collègues, leur expertise et leur connaissance du métier sont autant d'atouts.

La FSU s'élève contre les pressions exercées à l'encontre de certains de nos collègues alors que la démarche doit être collective et participative. D'autant que l'administration a plus de 10 ans de retard sur cette question. Nous demandons également que le DU ER soit retravaillé dans le but de faciliter l'usage et l'appropriation des enjeux par les équipes. La question de la formation des collègues et des Conseillers en Prévention est également incontournable.

Dans le second degré, l'information des collègues sur l'existence de ce document est à travailler et à

améliorer. Une information systématique devrait être organisée à chaque rentrée. De plus, son accessibilité par les personnels comme par les usagers, qui est une obligation légale, est loin d'être une réalité.

Par ailleurs, nos collègues doivent être informés de l'existence du registre santé et sécurité, ainsi que du registre de signalement d'un danger grave et imminent. Les lieux où se trouvent ces registres doivent être précisés de même que les modalités de leur utilisation.

Les collègues sont de plus en plus affectés par les tensions exacerbées que génèrent les suppressions de postes liées au dogme du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partants à la retraite. De plus, l'ensemble des réformes subies par l'Éducation Nationale depuis 10 ans a considérablement aggravé la pénibilité de notre travail.

Ce sont à chaque fois des changements considérables d'organisation qui associés aux suppressions de postes se traduisent malheureusement trop souvent par des dégradations des conditions de travail. Nous souhaitons pouvoir traiter ce type de projet au sens de l'article 57 du décret.

Plus généralement, la RGPP a partout détérioré les conditions de travail, engendrant pénibilité, voire souffrance. Cela est lié à des phénomènes d'accroissement de la charge de travail dans les services administratifs comme dans les établissements scolaires mais aussi aux conséquences du « Nouveau Management Public ». La question des risques qualifiés de psyché-sociaux est une problématique malheureusement montante. Nous devons prendre cette question très au sérieux d'autant que selon les informations recueillies à l'occasion de la journée de la Société française de médecine du travail, en janvier dernier, la commission des maladies professionnelles du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (Coct) ne proposerait pas de créer un tableau de maladies professionnelles relatif aux atteintes psychiques. Le groupe de travail sur les psychopathologies s'orienterait vers des recommandations à l'adresse des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (C2RMP), lesquels seraient donc toujours chargés de statuer sur l'origine professionnelle de la maladie en établissant un lien avec une exposition à un ou plusieurs facteurs de risque.

Trois pathologies psychiques précises seraient retenues: la dépression, le trouble anxieux généralisé et l'état de stress post-traumatique, ce dernier pouvant être dû à un événement unique particulièrement grave mais aussi à des traumatismes répétés de moindre gravité.

L'obstacle du passage devant le C2RMP, qui nécessite un taux d'incapacité permanente (IP) d'au moins 25 %, pourrait être surmonté en appréciant les critères de gravité de la pathologie au moment de la déclaration par le médecin traitant et en attribuant un taux d'IP provisoire.

Concernant la prévention des risques psychosociaux liés aux violences et incivilité au travail, Mme Théophile, directrice générale des ressources humaines du ministère de l'Éducation Nationale de la Jeunesse et de la vie associative a rappelé dans un courrier adressé aux Recteurs d'Académie, en date du 14 février 2012, qu'ils devaient diffuser à l'ensemble des personnels le guide issu des travaux du CCHS (comité central d'hygiène et sécurité) après l'avoir complété et adapté en tenant compte des spécificités de chaque académie. Où en est le département du Val d'Oise en la matière?

Ce CHS CT est également l'occasion de demander, comme nous le faisons de manière incessante depuis plusieurs années, une véritable médecine du travail. Fin 2010, le ministère de l'Éducation nationale lançait le plan santé et bien-être au travail prévu dans le cadre du pacte carrière. Le recrutement de 80 médecins scolaires était annoncé. Il s'agissait de l'expérimentation avant généralisation en 2013 d'un bilan de santé proposé aux enseignants âgés de 50 ans. Qu'en est-il réellement aujourd'hui et particulièrement dans notre département?

Dorénavant, l'administration est responsable de la rédaction des procès-verbaux des CHS-CT-SD. Ceux-ci doivent être approuvés lors des comités suivants. Un procès-verbal non approuvé ne peut être entériné de fait " doit au contraire être corrigé. Nous serons donc très vigilants à ce sujet.

D'autre part avec la mise en place du CHS-CT-SD qui a de nouvelles attributions par rapport aux ex

CHS, nous souhaitons pouvoir bénéficier de la formation prévue à l'article 8 du décret n082- 453.

En ce qui concerne le fonctionnement du CHS-CT-SD, nous espérons que cette instance puisse jouer pleinement son rôle, nous souhaitons donc qu'elle soit consultée au préalable pour la rédaction des circulaires académiques ou des documents d'enquêtes relatifs à l'hygiène et à la sécurité. Nous exigeons le remplacement de personnel convoqué (notamment en primaire) pour les CHS-CT ainsi que lors des travaux des comités.

Merci de votre attention.

### **LES CONDITIONS DE TRAVAIL ENFIN PRISES EN COMPTE !**

Depuis janvier 2012, les commissions hygiène et sécurité (CHS) se sont transformés en prenant en compte les conditions de travail : elles deviennent les CHSCT (comité hygiène et sécurité et conditions de travail).

C'est une avancée qui devrait permettre le développement d'une véritable politique de santé et de sécurité au travail : prévention des risques, suivi médical des personnels, reconnaissance des conditions de travail dans les risques liés à la santé, formation des agents de la fonction publique en hygiène et sécurité.

Les représentant(e)s FSU sont majoritaires dans les CHSCT de l'Académie de Versailles et plus particulièrement dans le Val d'Oise et comptent bien s'y investir et les utiliser afin d'améliorer nos droits et nos conditions de travail.

Mais l'adhésion et la participation de chacun(e) sont primordiales et l'appel aux représentants des CHSCT doit devenir un réflexe de tous et toutes dès qu'une situation semble à risque pour la santé des personnels ou des usagers ou qu'un droit de retrait doit s'opérer.

### **Les Comités d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail dans l'Éducation Nationale.**

*Décret n'82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique Version consolidée au 01 novembre 2011*

En matière de santé et de sécurité des personnels, le chantier ne fait que commencer. Les représentant(e)s FSU, qui y sont majoritaires, se sont investis dans cette instance et l'utilisent pour améliorer les droits et les conditions de travail des agents.

Cette nouvelle instance n'est plus paritaire et l'administration doit tout mettre en œuvre pour faciliter le travail des représentant(e)s. Pour le moment, l'administration ne facilite pas la tâche puisqu'elle refuse d'octroyer des décharges pour permettre aux membres du CHSCT d'accomplir leurs missions.

**Les obligations des personnels :** Il nous incombe de prendre soin, en fonction de nos formations et selon nos possibilités, de notre santé et de notre sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par nos actes ou nos omissions au travail.

**Les obligations du ministère :** Depuis octobre (Circulaire no 95-239 du 26 octobre) 1995, il doit mettre en place des comités d'hygiène et de sécurité académiques et départementaux.

Ces comités se retrouvent à tous les niveaux de l'Éducation Nationale :

Ministériel : **CHSCT-M**

Ses missions:

- Établir le Programme annuel de prévention des agents de l'Éducation Nationale,

- Contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des agents,
- Servir de repère pour les autres comités.

### **Académique: CHSCT-A**

#### Ses missions /

- Il a toute compétence sur l'Académie
- $\pi\alpha\lambda\upsilon\epsilon\rho$  les risques professionnels,
- Travailler sur la prévention,
- Veiller à l'application de la loi en matière d'hygiène et sécurité sur l'Académie,
- Servir de repère pour les comités départementaux,
- Contribuer à la santé physique, mentale et à la sécurité des personnels,
- Enquêter en cas d'accidents graves.

### **Départementaux : CHSCT -SD**

#### Ses missions:

- Gérer en matière de sécurité tout ce qui relève des écoles et des établissements du 1er et 2d degré du département,
- Enquêter en cas d'accidents graves,
- Garantir l'application des lois et règlements en matière de santé et de sécurité au travail dans le département,
- Contribuer à la santé physique, mentale et à la sécurité des personnels,
- Statuer sur les projets impliquant des changements pour les personnels en matière d'hygiène, de sécurité et de bien-être au travail.

### **Le rôle des représentants du personnel FSU dans cette instance**

- Mener la démarche globale de prévention des risques,
- Définir les besoins des personnels en matière de formation et de sécurité,
- Informer les personnels de leurs droits,
- Veiller à l'application complète de la loi en matière de santé et de sécurité au travail.

### **Le droit d'alerte et le droit de retrait : Qu'est-ce que c'est ?**

Selon les dispositions de l'article 5-6 du décret du 28 mai 1982 modifié, le fonctionnaire ou l'agent dispose d'un droit de retrait de son poste de travail face à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, sans encourir de sanction ni de retenue de traitement ou de salaire.

Pour utiliser ce droit, il est impératif de respecter la procédure suivante:

#### 1 – Alerter : la procédure d'alerte

Le fonctionnaire ou l'agent signale immédiatement à un représentant du CHSCT et à l'autorité administrative toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute déféctuosité dans les systèmes de protection. Le signalement peut-être effectué verbalement par l'agent.

#### 2- Signaler : faire un signalement sur le registre spécial

Le signalement doit par la suite être inscrit dans le registre spécial destiné au signalement d'un

danger grave et imminent par un membre du CHS et par l'agent.

Ce registre est obligatoirement présent dans tous les établissements du 1er et 2d degré (les établissements qui n'en disposent toujours pas doivent s'adresser au DA-SEN pour l'obtenir).

3 - Enquête: Enquête conjointe de l'autorité administrative et du CHSCT

4- Remédiation : prises de dispositions de l'administration pour remédier à la situation du danger grave et imminent et recours à l'Inspecteur du travail en cas de désaccord.

## **Conditions d'exercice du droit de retrait**

La notion de danger grave et imminent doit être entendue, comme étant une menace directe pour la vie ou la santé, c'est-à-dire pouvant entraîner un arrêt de travail supérieur à une semaine, une Incapacité Permanente Partielle (IPP), voire un décès.

La notion de danger grave conduit à écarter le « simple danger » inhérent à l'exercice d'activités dangereuses par nature.

Un agent ne peut pas se retirer au seul motif que son travail est « dangereux ». Le danger grave doit donc être distingué du risque habituel du poste de travail ou des conditions normales d'exercice, même si l'activité peut être pénible ou dangereuse.

Le caractère imminent du danger se caractérise par le fait que le danger est susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

Par ailleurs, le droit de retrait est un droit individuel: l'agent doit estimer raisonnablement qu'il court un risque grave et imminent pour sa santé et sa sécurité.

Pour cela, il peut interpellé et demander l'aide d'un membre du CHSCT.

Enfin, d'une façon générale, le droit de retrait de l'agent doit s'exercer de telle manière qu'il ne crée pas pour quiconque une nouvelle situation de danger grave et imminent.

## **Le droit d'alerte et le droit de retrait**

### **Modalités d'exercice**

A la suite du signalement d'un danger grave et imminent, l'autorité administrative et un représentant au moins du CHSCT doivent procéder sur le champ à une enquête.

En toute hypothèse, l'autorité administrative doit prendre les dispositions propres à remédier à la situation du danger grave et imminent, le CHSCT compétent en étant immédiatement informé.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la manière de la faire cesser, l'autorité administrative a l'obligation de réunir d'urgence dans les 24 heures le CHSCT compétent, l'inspecteur du travail territorialement compétent peut assister à la réunion de ce CHSCT.

En dernier ressort, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre, et met, si nécessaire en demeure par écrit l'agent de reprendre le travail dès lors que la situation de danger grave et imminent ne persiste plus, ou que le retrait a été considéré comme étant injustifié.

## **Droit d'alerte et droit de retrait**

Actuellement, il n'y a pas obligation pour l'administration de faire intervenir les membres du CHSCT hormis s'il existe un désaccord entre elle et l'agent qui signale le danger. IL est dans l'intérêt de tous les personnels qu'un membre du CHSCT accompagne, conseille, soutienne l'agent qui vient

d'exercer son droit de retrait ou qui a utilisé son droit d'alerte.

Par contre, il est obligatoire que soit affichée dans toutes les écoles et les établissements (collèges, lycées, services ...) la Liste des membres du CHSCT compétent. Ce lieu d'affichage doit être connu de tous les agents.

Cette liste avec le nom des personnels FSU représentant au CHSCT est jointe à ce Pour.

## **Quelques missions que nous défendrons dans les CHSCT**

- Faire L'inventaire de tous les paramètres professionnels impactant la santé des personnels (trajet domicile/travail, organisation du travail. .. )
- La souffrance au travail doit être reconnue par L'administration
- Mesurer et prendre en compte Les conséquences du recul de l'âge de la retraite,
- La reconnaissance et l'aménagement des postes pour les personnels victimes de maladies professionnelles (risques psycho-sociaux, allergie à la craie, troubles musculo-squelettiques (TMS), risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR) ... ) doivent être pris en compte par L'administration,
- Obtenir une véritable médecine du travail avec une visite médicale régulière de tous Les personnels,
- Reconnaître les travailleurs handicapés et proposer des postes adaptés à leur handicap.

## **De quel type d'établissement relève la classe unique, l'école, le collège. le lycée où je travaille ?**

Les Établissements Recevant du Public (ERP) sont classés **en type** selon la nature d'exploitation : les établissements d'enseignement sont de type « R ».

Et ils sont classés en catégorie selon l'effectif des personnes :

1re catégorie: plus de 1500 personnes

2e catégorie: de 701 à 1500 personnes

3e catégorie: de 301 à 700 personnes

4e catégorie: 300 personnes et moins, à l'exception des établissements compris dans la 5e catégorie

5e catégorie: établissements faisant l'objet de l'article R.123-14 dans lesquels l'effectif du public n'atteint pas le chiffre minimum fixé par le règlement de sécurité pour chaque type d'exploitation.

## **Stress des personnels: comment ne pas se laisser emporter?**

Troubles du sommeil, dépression, maladies cardiovasculaires... Le stress que de nombreux personnels reconnaissent subir peut avoir des conséquences dramatiques sur leur santé et leur vie, Comment s'en prémunir? Que faut-il faire lorsque les premiers signes de tension apparaissent?

« Il ne fait absolument aucun doute que les enseignant(e)s sont parmi les personnes les plus touchées par le stress au travail ». Cette phrase, extraite d'un rapport du Comité syndical européen de L'éducation (CSEE), résume à elle seule la situation dans les 27 pays de L'Union Européenne.

Et, même si aucune évaluation spécifique n'y est disponible, la France n'est pas épargnée par le phénomène.

### **Des causes multiples**

Laurence Janot l'étudie depuis plusieurs années. Maître de conférences en sciences de l'éducation à l'IUFM d'Aquitaine, elle a coécrit un livre sur le sujet et identifié plusieurs sources de stress. « Celle qui apparaît le plus souvent, tous enseignants confondus, concerne les relations avec les élèves, les parents, les collègues, la hiérarchie ... Les enseignants souffrent également d'un manque de soutien et de la difficulté à intéresser les élèves chaque jour. En outre, ils ne savent plus trop ce que l'on attend d'eux et, surtout ce qu'on leur demande ne correspond pas forcément à leur éthique.

A cette liste, non exhaustive, s'ajoutent des causes moins spécifiques : surcharge de travail, cumul des contraintes, manque de reconnaissance ... Quand le seuil de rupture est atteint, le stress se transforme en épuisement professionnel, et l'enseignant ne peut plus remplir sa mission.

### **Ne pas s'isoler**

Sociologue, maître de conférences à l'université Lumière Lyon 2, coauteur de « La souffrance des enseignants » Françoise Lantheaume est formelle, lorsque les problèmes apparaissent il faut d'abord les partager : « Pas pour faire corps contre les élèves ou les parents, car il s'agirait d'une réaction défensive qui n'aidera pas. Il s'agit d'échanger entre collègues pour discuter du travail : comment allons-nous nous y prendre ? ». Autre avantage de la concertation, elle facilite les arbitrages, fréquemment générateurs de stress. « L'enseignant qui commence à ne pas aller bien, complète Laurence Janot, doit aussi se tourner vers l'institution pour qu'elle l'informe des réseaux auxquels il pourra s'adresser: médecins, assistants sociaux ... Le problème, c'est que la médecine de prévention n'est pas encore très développée dans l'Éducation nationale ». En partageant son stress, L'objectif est double: aller chercher dans son entourage, professionnel, amical, familial, des ressources que l'on ne trouve plus en soi, pour réussir à passer du statut de victime à celui d'acteur.

### **Dissocier vies privée et professionnelle**

La nature du travail des enseignants a changé, ajoute Françoise Lantheaume. « Il en résulte une porosité entre vies personnelle et professionnelle, qui peut avoir des aspects négatifs. » Mieux vaut en effet éviter de ramener chez soi les conflits vécus dans la sphère scolaire. « Il faut trouver la bonne distance aux élèves, le mélange de bienveillance, d'autorité, de rigueur, d'ouverture... », explique Laurence Janot. Le professeur ne doit jamais se mettre au même niveau que l'élève, sous peine de se laisser complètement emporter par ses émotions. « C'est un travail très subtil, qui se joue dans tous les métiers de la relation humaine. L'enseignant doit d'abord bien se connaître, pour ensuite être capable de comprendre, sans pour autant l'autoriser, la réaction d'un élève, et y répondre sans

agressivité. Cela se passe d'ailleurs de la même façon dans les conflits avec les parents ». Autre constat tiré par Françoise Lantheaume de ses travaux, « les enseignants qui résistent le mieux au stress sont ceux qui exercent une autre activité : syndicale, politique, artistique associative ... Cela leur permet notamment de trouver des ressources dans cet autre monde, qu'ils utilisent ensuite dans leurs classes. »

### **Ne pas culpabiliser**

Reste que l'axe personnel, aussi important soit-il, n'est pas seul en cause. « On focalise toujours sur l'observation de l'individu », constate Laurence Janot. Pourtant, en stigmatisant les personnes, l'institution ne fait que renforcer leur vulnérabilité. « Or, toutes les études montrent bien que

l'organisation a un impact très important. Et le problème de l'un est souvent partagé par d'autres ». La prévention du stress passe donc aussi et peut-être surtout, par l'évolution de l'organisation du travail, des rapports hiérarchiques et des pratiques de management au sein des établissements scolaires. C'est aussi l'avis de Françoise Lantheaume : « Quel que soit le type d'établissement, c'est l'existence de collectifs de travail qui donne de la force aux enseignants. »

## **CHSCT et Fonctions Publiques**

La mise en place des Comités Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) est lente dans l'éducation nationale mais c'est l'occasion de se départir d'une parité devenue pesante: seuls les représentants des personnels constituent le CHSCT et l'administration devient un interlocuteur privilégié qui donne les informations et les moyens d'une vraie politique de Santé et Sécurité au Travail (SST). Ce changement est dur à faire entendre à un appareil administratif attaché à l'ancien fonctionnement ronflant de comités d'hygiène et sécurité, qui étaient plus des chambres d'enregistrement que de vraies instances de décision.

Désormais, ce sont les CHSCT qui décident eux-mêmes de l'ordre du jour, de la mise en place des groupes de travail via le secrétaire, qui a aussi la charge de coordonner les actions sur le terrain (visites d'établissement, déplacement dans les locaux suite à un accident de service grave ou à l'exercice du droit de retrait), de coordonner la formation en Sécurité, Santé au Travail des membres des CHSCT et des agents qui dépendent du CHSCT. Cependant, la fonction publique, dans son ensemble, n'a accordé aucun moyen horaire aux secrétaires pour qu'ils puissent correctement assurer leur fonction. La mise en place de décharges horaires, l'attribution de locaux et de moyens de travailler serait un signal fort non seulement en direction des militants en charge de ces fonctions mais aussi des personnels qui verraient ainsi prises en compte les difficultés à exercer leurs missions. Ce serait aussi un premier pas vers l'amélioration de nos conditions de travail.

Au niveau du ministère de l'agriculture, le sujet des moyens a poussé les organisations syndicales à boycotter le dernier CHSCT Ministériel: les moyens de fonctionner étant un préalable à la mise en place de l'instance. C'est un choix différent qui a été fait dans l'éducation où chaque réunion de CHSCT est l'occasion de demander à l'administration de réellement donner les moyens de mettre en place une politique de prévention : recrutement de médecins de prévention, moyens pour les secrétaires ...

Au-delà de leurs nouvelles attributions, il n'est pas possible pour les CHSCT d'agir sans remontée du terrain : les Commissions Hygiène et Sécurité des établissements, les Conseils d'Administration et les Conseils d'École restent le premier maillon de la chaîne. A eux de faire remonter directement les problèmes à leurs représentants en CHSCTSD : exercice du droit de retrait, PV de CHS, compte rendu de conseil d'école, document unique ... tout ce qui permet d'améliorer les conditions de travail regarde désormais les membres du CHSCT. Le législateur a d'ailleurs prévu que chacun puisse faire appel au CHSCT qui le concerne: le nom des représentants dans les comités doit être affiché et connu de tous les agents de la fonction publique.

Ce profond remaniement de la politique de santé doit être l'occasion de remettre les trois versants de la Fonction Publique sur un pied d'égalité.

La fonction publique d'état, dont fait partie notre ministère, était en retard en matière de conditions de travail, il n'y a qu'à écouter les revendications des policiers ou de nos collègues de la justice pour

s'en rendre compte. Par rapport à la fonction publique hospitalière dans laquelle les CHSCT sont bien installés et fonctionnent depuis un certain temps, nous n'en sommes qu'aux prémices et il est à espérer que le nouveau gouvernement s'attellera à faire rattraper son retard à la fonction publique d'état, qui a grand besoin qu'on l'écoute.

En ce qui concerne la fonction publique territoriale, si certains de nos collègues des régions sont plutôt mieux lotis en regard de leur statut précédent: la médecine de prévention a largement progressé, les maladies professionnelles sont mieux prises en compte, ils ne passeront au CHSCT que lors des prochaines élections professionnelles. Les départements et les communes sont à la traîne en raison des réticences d'élus qui ne voient dans la politique de Santé, Sécurité au Travail qu'un nouveau gouffre financier et qui ont repoussé la mise en place des accords Sécurité Santé au Travail à la fin de 2014 date à laquelle les 3 versants de la FP éliront leurs prochains représentants.

La FSU, première fédération de la fonction publique, se retrouve ainsi devant une tâche immense et passionnante pour ceux qui y sont impliqués : permettre aux agents de la fonction publique, si malmenés ces dernières années, de se réappropriier leur travail.

Pour nous joindre, un mail spécifique CHSCT: [secretairechsct95@laposte.net](mailto:secretairechsct95@laposte.net)  
ou la FSU [fsu95@fsu.fr](mailto:fsu95@fsu.fr)