

CHSCT inFO

FO Énergie et Mines – Secteur P2S – lettre n°6 – juillet / Août 2010



Brève

Le Procès Verbal du CHSCT



Le PV du CHSCT, mentionné à l'article R4614-4 alinéa 2 est d'obligation légale. S'il y a difficultés, le rappel de cet article devrait imposer la validation du PV avant la réunion suivante du comité (délit d'entrave possible).

L'établissement du PV est à la charge du secrétaire du CHSCT avec les moyens mis à disposition par l'employeur.

Quant au contenu, une lecture des "minutes" est toujours possible. Ceci doit être exprimé en séance plénière et le recours à un enregistrement audio conservé pour une durée de X années (négociable) peut être réclamé.

Cependant et après une tentative amiable infructueuse, le rappel officiel à la loi auprès de l'employeur et du secrétaire du CHSCT (par courrier de préférence) peut être nécessaire.

CHSCT inFO

Le Rapport Annuel du Médecin du Travail

*Il y a des pratiques. Il y a le sens. Il reste la règle.
Même au sein des IEG, la règle peut être oubliée. Pourtant elle a un sens.*

Commençons par la règle :

Le rapport annuel d'activité est prévu dans sa forme par un arrêté du ministère chargé du travail (arrêté du 13 décembre 1990).

En application de l'article D 4624-43 du code du travail, le médecin du travail doit établir et présenter un rapport annuel d'activité auprès du CE, entre autres, avant la fin du 4^{ème} mois de l'année N+1.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, ce rapport doit être présenté au CHSCT (art 4624-45.)

Si un CHSCT de moins de 300 salariés en fait la demande, ce rapport lui est présenté.

Quel rôle au CHSCT ?

Les membres CHSCT vérifient que le contenu du rapport est conforme au droit. Ils commentent ces données avec l'appui de leurs connaissances acquises lors des visites de sites, des échanges avec les salariés, etc.

L'enjeu est d'améliorer l'évaluation des risques pour obtenir une meilleure prévention.

Pour la pratique, FO revendique que le rapport soit présenté systématiquement dans le ou les CHSCT concernés. **FO** s'attache en particulier aux orientations qui ont motivé le tiers temps des médecins.

Le rapport annuel est étudié conjointement par les représentants FO au CHSCT et au CE.

Le rapport du médecin du travail doit être en relation avec le bilan annuel et le programme de prévention de l'entreprise pour l'année N+1.

Sans porter atteinte aux prérogatives des médecins, **FO** participe avec eux à la prévention et s'assure de la complémentarité des programmes de prévention dans l'Entreprise.

Par exemple, les réponses aux questions posées par **FO** au sujet des emplois réservés, des adaptations de poste et des aides aux salariés en situation d'handicap se construisent avec les médecins du travail, la décision finale étant de la responsabilité de l'employeur.



Autres questions types pour FO :

- L'appréciation de la santé et du bien-être au travail dans l'Entreprise, dans les équipes ;
- ce qui a orienté son tiers temps : problèmes spécifiques, ... ;
- les problèmes ou les risques nouveaux recensés ;
- la nature des principaux soins bénins (chocs, coupures, articulations, ...) ;
- les axes de travail et de prévention qu'il souhaite privilégier dans l'avenir.

Notre site : www.fnem-fo.org
Nous contacter : pierre.monfort@fnem-fo.org

Un Employeur
peut-il reporter
une date de Cure ?



Une cure, en rapport avec une maladie prescrite par le médecin traitant et fixée à une date déterminée lorsqu'elle est prise en charge par la Sécurité Sociale et qu'elle a reçu l'accord du médecin conseil ne doit pas être reportée unilatéralement à la demande de l'employeur.

En effet au-delà du fait que les dates de cure sont réservées à l'avance en fonction des disponibilités de l'établissement, la période de cure correspond au sein des IEG à un arrêt de maladie.

Pour **FO** le report peut se concevoir avec l'accord du bénéficiaire et du médecin conseil sous réserve qu'il y ait une autre session de disponible et que ce décalage ne porte pas atteinte à la santé du salarié.

DP 33-326 et 36-65 (textes étendus à la branche des IEG)

Fiche Pratique

La chute de plain-pied

Qu'est-ce qu'un accident de plain-pied ?

Communément, les définitions parlent de perte d'équilibre pour des travaux qui ne sont pas en hauteur. Quant aux lésions, elles vont de la simple douleur jusqu'au décès (20 en France pour 2006). En 2003, ce type d'accident représentait 23% des accidents avec arrêt et 20% des accidents entraînant une incapacité permanente (dernières sources croisées disponible CNAMTS et INSEE).

La chute de plain-pied est typiquement l'accident qui est montré du doigt avec une tendance à culpabiliser la victime :

« Il n'avait qu'à faire attention », « c'est un maladroit », « elle n'est pas bien dégourdie »...

FO en CHSCT agit en s'appuyant sur l'article L 4121-1 du code du travail : l'employeur ne peut pas se décharger de sa responsabilité quant à la sécurité dans son établissement. Il doit évaluer les risques, les identifier dans le document unique (L 4121-4) et en assurer la prévention.



Les exigences de **FO** sont axées, entre autres, sur :

- **Les zones de danger** à identifier avec leurs signalisations adaptées (bureau, couloir, chantier...),
- **L'environnement et les postes de travail** qui doivent être conçus et maintenus pour faciliter les déplacements (propreté, rangement, absence de câblage au sol non recouvert...),
- **Un éclairage suffisant**, des sols ni abimés ni défectueux et des revêtements non glissants, non décollés ou mal fixés,
- **L'absence d'obstacle**, fixe ou amovible qui entrave les déplacements ou la circulation sur les chantiers,
- **Les escaliers** (nez de marches et marches non glissantes, éclairage, main courante...),
- **Les EPI*** (exemple : les chaussures de sécurité) qui doivent être adaptés à l'environnement,
- **Les parkings** (flaque d'huile, encombrement, absence de marquage, trou...) et pour les périodes particulières (risques verglas, neige, feuilles mortes...).

Lors de l'analyse des causes des accidents de plain-pied, **FO** rejettera les éventuels griefs portés sans raison contre la victime et s'assurera qu'une réelle volonté de prévention anime l'employeur.

Issues entre autres du plan annuel de prévention des risques de l'entreprise, des sensibilisations ou mieux des **formations doivent être mises** en œuvre sur le sujet.

Comme pour d'autres thèmes (stress, harcèlement...) **FO** est vigilant quant aux intervenants, sur le risque de dérive sectaire.

Le site gouvernemental de la MIVILUDES aidera à limiter ce risque.

Pour aller plus loin :

Code du travail L 4121-1 et suivants et Articles R associés.
R4224-20 balisage des zones dangereuses
R4224-4 limitation d'accès aux zones dangereuses
R4223-1 à 11 éclairages
Site Internet www.miviludes.gouv.fr

* *Equipement de Protection Individuel*