



COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE (CTP)

COMITÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ (CHS)

COMITÉ NATIONAL D'ACTION SOCIALE (CNAS)

QUESACO ?

Dans le cadre du référendum, vous allez voter pour le renouvellement du comité technique paritaire (CTP) et du comité d'hygiène et de sécurité (CHS) de votre direction ou établissement, ou encore ministériel, ainsi que pour le comité national d'action sociale (CNAS). Derrière ces sigles et ces termes quelque peu abstraits, se cachent des instances représentatives du personnel qui ont un rôle important dans notre vie d'agent de la Fonction publique, titulaire ou non titulaire. Alors, si vous avez envie d'en savoir plus...

Le droit des agents à intervenir dans le fonctionnement du ministère, de leur service ou de leur établissement découle du droit acquis par les salariés (représentés par la CGT au Conseil National de la Résistance) à la Libération et inscrit dans le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 rappelant :

« Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. »

Les CTP et CHS ont un rôle **consultatif**. Après discussions sur les dossiers, ces deux instances rendent un avis avec vote ; le terme « avis » est le seul pertinent : en effet, l'administration n'a pas l'obligation absolue de suivre et de mettre en application les avis pris par un CTP ou un CHS. Mais ces instances permettent aux représentants du personnel d'être obligatoirement informés et consultés sur les décisions de l'administration et de porter les points de vue des agents.

COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE (CTP)

Cette instance est principalement régie par le décret n° 82- 452 du 28 mai 1982 modifié. Nous vous en donnons ici quelques éléments ; si vous souhaitez en savoir plus, vous trouverez les références des articles auxquels vous pourrez vous reporter sur le site : www.legifrance.gouv.fr.

ORGANISATION

L'organisation administrative du Ministère de la Culture détermine différents types de CTP (art. 2 à 5) compétent chacun selon leur champ d'intervention :

- un CTP ministériel pour les dossiers touchant à l'ensemble des services du ministère.

- Des CTP centraux compétents pour chaque direction centrale du ministère, services centraux ou direction d'établissement public de l'Etat.

Ex. : la mise en place d'un CTP central pour l'Institut National d'Histoire de l'Art (INAH) pour le référendum 2007.

- Des CTP régionaux, départementaux, ou locaux sont institués auprès des chefs de service déconcentrés lorsque les effectifs sont égaux ou supérieur à 50 agents :

Ex. : les CTP des directions régionales qui incluent les SDAP,

- Des CTP spéciaux créés dans les services ou groupe de services dont la nature ou l'importance le justifie.

Ex. : la mise en place des CTP spéciaux auprès de chaque direction inter-régionale de l'Institut National de Recherches Archéologiques Préventives (INRAP).

COMPOSITION

La composition respecte le principe de la parité : autant de représentants (titulaires et suppléants) de l'administration que de représentants du personnel. Ces derniers sont désignés librement par les organisations syndicales, en fonction du nombre de sièges obtenus au référendum (art. 6 à 11).

ATTRIBUTIONS

Les CTP rendent un avis sur des questions et des projets de textes relatifs (art. 12 à 15) :

- aux problèmes généraux d'organisation des administrations, établissements ou services ; ex. : le projet de création d'un établissement public pour le musée du Quai Branly ;

- aux conditions générales de fonctionnement des administrations et services ; ex. : mise en place d'un nouvel organigramme au sein de votre direction de tutelle ;

- aux programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et à leur incidence sur les personnels ;

- aux règles statutaires ; ex. : mise en place d'un corps unique pour les personnels administratifs des services centraux et des services déconcentrés ;

- aux grandes orientations à définir pour les tâches de l'administration ;

- aux problèmes d'hygiène et de sécurité : le décret n°95-680 modifie la répartition des attributions entre les CTP et les CHS dans ce domaine ; (nous y reviendrons plus loin) ;

- aux critères de répartition des primes de rendement.

Les CTP ont à connaître les questions relatives au budget, aux effectifs, au règlement intérieur, aux programmes et bilans de formation professionnelle, etc. Ainsi, les CTP reçoivent communication d'un certain nombre de rapports et bilans obligatoires :

- sur les moyens du service ou de l'établissement public notamment budgétaires et en personnel et toutes informations sur l'évolution prévisionnelle des effectifs et des qualifications,

- sur les bilans sociaux (répartition femmes/hommes, volume de recrutements, avancements et promotions ...),

- sur l'évolution des risques professionnels et sur le programme annuel de prévention...

Le champ des compétences des CTP est donc très vaste. En revanche, les CTP n'ont pas à connaître les questions et problèmes individuels, ceci reste de la compétence des commissions administratives paritaires (CAP) ou des Commissions Consultatives Paritaires (CCP) pour les agents non titulaires.

FONCTIONNEMENT, PÉRIODICITÉ

Un CTP doit se réunir au moins deux fois par an, sur convocation du président. Il peut aussi être convoqué autant de fois qu'il est nécessaire, à la demande d'au moins 50% des représentants du personnel. Dans tous les comités, un secrétariat est assuré par un représentant de l'administration. Un représentant du personnel assure les fonctions de secrétaire adjoint. Chaque comité établit son règlement intérieur.

Les questions dont l'examen a été demandé par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel sont inscrites à l'ordre du jour qui est arrêté par le président après consultation des organisations syndicales.

Les CTP émettent leurs avis par un vote à main levée à la majorité des membres titulaires présents. Toutes facilités doivent être données aux membres des CTP pour exercer leurs fonctions; communication doit leur être donnée de tous documents nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions (art. 16 à 30).

COMITÉ D'HYGIENE ET DE SÉCURITÉ

Le CHS contribue à la protection de la santé et à la sécurité des agents dans leur travail. Il est principalement régi par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié. Pour toutes les questions d'hygiène et de sécurité, les administrations et établissements de la Fonction publique sont soumis également aux règles définies au titre III du Livre II du Code du Travail.

En tout premier lieu, le Code du Travail rappelle (Art. L 230-2) que : « Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. »

En second lieu, le statut général de la Fonction publique (loi n°83-634 art. 23) établit que : « Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail. »

ORGANISATION

Le décret n°82-453 retient le principe de la création d'un comité d'hygiène et de sécurité (CHS) auprès de chaque CTP.

LES COMPÉTENCES

Les CHS procèdent :

- à l'analyse des risques professionnels
- à des enquêtes après accidents de service ou maladies professionnelles

Les CHS suggèrent :

- toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail
- toutes mesures de nature à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité

Les CHS coopèrent :

- à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité
- à la mise en œuvre de ces actions de formation

Les CHS donnent leurs avis :

- sur les documents se rattachant à sa mission (règlements, instructions et consignes en matière d'hygiène et de sécurité, registres d'hygiène et de sécurité, ...)
- sur le programme annuel de prévention des risques professionnels,
- sur la fiche des risques professionnels établie par les médecins de prévention,
- sur le document unique d'évaluation des risques (DUER).

ATTRIBUTIONS

Les CHS ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents dans leur travail et notamment sur les questions relatives :

- à la législation et à la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité ;
- aux techniques et équipements de travail, lorsqu'ils ont une influence directe sur la santé et la sécurité des agents ;
- aux projets d'aménagement, de construction et d'entretien des locaux de travail et des bâtiments ;
- aux mesures prises en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux personnes handicapées, de favoriser l'accès des femmes à tous les emplois et aux mesures nécessaires aux femmes enceintes.

COMPOSITION

Le CHS n'est pas paritaire. Il est constitué de plus de représentants du personnel (de 5 à 9 représentants) que de représentants de l'administration (3 à 5 représentants). Cette « a-parité » ouvre de sérieuses possibilités d'avancées, quand tous les représentants du personnel se battent ensemble, afin d'améliorer les conditions de travail de leurs collègues. Les représentants des personnels, titulaires et suppléants sont désignés sur le même mode que ceux des CTP.

Outre les membres titulaires et suppléants représentant l'administration et le personnel, sont membres de droit sans voie délibérative au CHS, le médecin de prévention, l'inspecteur hygiène et sécurité (IHS) et l'ACMO (agent chargé de la mise en œuvre des questions d'hygiène et de sécurité).

Les membres des CHS ont droit à une formation obligatoire d'une durée minimale de 5 jours pendant leur mandat.

FONCTIONNEMENT, PÉRIODICITÉ

La périodicité est identique à celle des CTP ; les conditions pour réunir un CHS et les modes de fonctionnement sont les mêmes que pour un CTP.

LES MOYENS D'ACTION DU CHS

- **Le droit de visite des locaux :** une délégation (représentants du personnel, administration et ACMO, l'IHS et les médecins de prévention, a accès aux lieux de travail.
- **L'enquête après un accident ou une maladie** professionnelle conduite par un représentant de l'administration et un représentant du personnel (assistés du médecin de prévention et l'ACMO). Le CHS est informé du résultat et des suites données par l'administration.
- **L'appel à un expert agréé en cas de risque grave.**
- **L'information et la consultation des documents mis à disposition :** les registres d'hygiène et de sécurité présents sur tous les lieux de travail, les rapports annuels du médecin de prévention, le rapport annuel des risques professionnels. Il est informé des observations faites par l'IHS.
- **La communication des observations faites par l'IHS.**

Les compétences du CHS touchent directement à notre quotidien sur notre lieu de travail. Nous ne saurions trop attirer votre attention sur l'importance de ce comité: **c'est un outil de prévention important à la disposition des salarié(e)s et des représentant(e)s du personnel.**

COMITÉ NATIONAL D'ACTION SOCIALE

Cette instance est principalement régie par deux textes : l'arrêté du 19 juin 1970, modifié par l'arrêté du 8 février 1999.

COMPOSITION

Tout comme le CHS, le CNAS n'est pas une instance « paritaire ». Le nombre de représentants du personnel excède celui des représentants de l'administration : dix représentants de l'administration et quinze représentants des organisations syndicales, respectant la représentativité issue du CTPM. Sont désignés experts permanents : le chef du bureau des affaires sociales, le conseiller technique du service social, le médecin de prévention, le chef du bureau du fonctionnement des services et le président de l'Association pour l'Action Sociale, culturelle et sportive (AAS).

ATTRIBUTION

Le CNAS intervient sur les questions d'ordre social, culturel et sportif au bénéfice des agents titulaires et non titulaires du ministère. Il dispose ainsi d'une enveloppe de crédits de subventions de l'Etat. Il examine le bilan et évalue les actions menées.

▪ Il définit une politique d'action sociale en faveur des agents, notamment les questions relatives au logement, à la restauration collective, aux prestations sociales...

Sous l'impulsion des représentants CGT des personnels, le CNAS s'est prononcé en décembre 2005 pour la revalorisation de l'aide aux familles mono-parentales, prestation sociale qui n'avait pas été augmenté depuis 1991 !

▪ Il émet des recommandations pour la mise en oeuvre de l'action sociale, sportive et culturelle.

▪ Il se prononce sur la répartition des subventions aux associations du personnel du MCC (en Ile-de-France comme en région) : ex. subventions à l'AAS qui octroie des prêts sociaux et gère le spectacle et l'attribution des jouets de Noël du ministère, ainsi qu'aux associations des DRAC en région, etc.

FONCTIONNEMENT, PÉRIODICITÉ

Il se réunit deux à trois fois par an sur convocation de son président ou à la demande d'au moins treize membres.

Le rôle des représentants du personnel est primordial :

ce sont eux qui font valoir vos interrogations, vos inquiétudes, vos requêtes face à des conditions de travail qui se dégradent.

Connaître mieux les attributions de ces trois instances représentatives du personnel, et voter pour la CGT-Culture, vous permettra de prendre part au changement de votre quotidien, d'influer sur la qualité de votre vie au travail.

Voter au référendum est un acte important.

Choisissez la CGT-Culture.

Vous savez qu'elle fera tout pour défendre vos intérêts au sein de ces instances.

...Votez CGT-Culture...Votez CGT-Culture...Votez CGT-Culture...

www.cgt-culture.fr