

Sommaire

| | | |
|---------------|--|----|
| ARTICLE 1 | Projet de loi fonction publique : ça part mal ! | 2 |
| | Une vingtaine d'amendements adoptés | 2 |
| | Appel à la mobilisation..... | 3 |
| | Des employeurs territoriaux qui s'abstiennent..... | 3 |
| | Dialogue social : changements en vue | 3 |
| | Contrat de projet encadré, introduction de la rupture conventionnelle pour les territoriaux | 4 |
| | Efforts sur la formation | 4 |
| | Plans d'action « égalité professionnelle »: le seuil abaissé à 20 000 habitants | 5 |
| | Le CSFPT défavorable au projet de loi..... | 5 |
| ARTICLE 1 Bis | Projet de loi fonction publique : des syndicats appellent à la mobilisation le 27 mars et le 9 mai | 6 |
| | Durcissement au Parlement ? | 6 |
| ARTICLE 2 | Comment une nouvelle « loi travail » pourrait bientôt s'attaquer à la santé et à la sécurité des salariés..... | 7 |
| | Les chutes de hauteur tuent chaque année plusieurs dizaines d'ouvriers et d'artisans..... | 8 |
| | « Peur de la sanction » ou bienveillance vis-à-vis des employeurs ? | 8 |
| | « Il faut revoir en profondeur notre système de prévention des risques professionnels » | 9 |
| | Le salarié, bientôt seul responsable de sa santé au travail ? | 9 |
| | « Aucun acteur de terrain n'a été entendu » | 10 |
| | Desserrer la « contrainte » de l'évaluation des risques qui protège pourtant les salariés | 10 |
| | Pourquoi les employeurs pourraient, demain, ne plus être poursuivis en cas d'infraction | 11 |
| | Chantage à l'emploi contre préservation de la santé des salariés | 11 |
| | Notes | 12 |
| ARTICLE 3 | Bordeaux se regarde moins le nombril..... | 12 |
| | Prise de conscience..... | 13 |
| | Diagnostic partagé..... | 13 |
| ARTICLE 4 | Informations | 14 |
| | Les Français aiment les agents du service public... mais..... | 14 |
| ARTICLE 5 | Jurisprudences..... | 15 |
| | Contentieux : l'intérêt pour agir des agents et des syndicats | 15 |

| | |
|---|----|
| Suspension d'un agent : caractère suffisant de vraisemblance et de gravité des faits reprochés | 15 |
| Une mutation d'office comme sanction déguisée..... | 16 |
| Agent mis en disponibilité pour une courte durée - Impossibilité d'un remplacement à titre permanent..... | 16 |
| Création d'une contravention pour participation à une manifestation interdite sur la voie publique..... | 16 |

ARTICLE 1 **Projet de loi fonction publique : ça part mal !**

Publié le 18/03/2019 • Par [La gazette](#) • dans : , [Toute l'actu RH](#)



En Conseil commun de la fonction publique, les organisations syndicales ont à l'unanimité rejeté le texte le 15 mars... après plus de quatorze heures de débats ! Les représentants des employeurs territoriaux, eux, se sont abstenus. Lors du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale qui se prononçait à son tour ce 18 mars, les syndicats ont également voté contre à l'unanimité. Les employeurs ont exprimé leurs nuances.

Lors de sa séance du vendredi 15 mars, le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) a examiné plus de 250 amendements au projet de loi devant transformer la fonction publique. Dès le commencement de la séance, les débats promettaient d'être intenses.

Ce fut le cas. La réunion a duré plus de quatorze heures, pour se terminer aux alentours de 23 heures.

Une vingtaine d'amendements adoptés

A peine plus d'une vingtaine d'amendements ont été acceptés par le gouvernement. Devant ce qu'elles considèrent comme une « intransigeance idéologique et un dialogue social insincère », les organisations syndicales (les neuf représentatives de la fonction publique au sein de cette instance) ont voté contre le texte.

Y compris la CFDT, qui jusque-là avait joué le jeu en participant à toutes les réunions et en déposant 94 amendements. Parfois au risque d'être isolée dans le paysage syndical.

« Malgré la prise en compte de certaines de nos revendications, force est de constater que les exigences du calendrier des instances n'ont pas permis au dialogue social d'aller au bout des sujets ».

L'Unsa, même si elle était plus circonspecte, avait elle aussi déposé près d'une centaine d'amendements, et a voté contre le texte « devant l'obstination du gouvernement à maintenir son cap, au détriment des agents et des services publics ». Selon le syndicat, le texte « ouvre la porte à la réduction des droits des agents publics, à l'arbitraire dans leur gestion, à des licenciements et des privatisations. Depuis un an, le gouvernement se targue d'avoir organisé plus de 50 réunions ; mais il n'a pas pris en compte les observations, propositions, arguments ni revendications des organisations syndicales pour rédiger son projet de loi. »

Appel à la mobilisation

Le sentiment est largement partagé au sein des autres organisations représentatives de la fonction publique territoriale. Pour Solidaires, « ce projet de loi casse le statut de la Fonction publique ». La CGT, première organisation représentative dans la FPT, et FO (troisième) ont déjà appelé « à la grève, aux manifestations et à tous types d'actions »

La FA-FP estime que ce vote unanime contre le projet de loi, de la part des organisations syndicales, est « un message clair au Gouvernement et aux parlementaires » et, notamment à la députée rapporteure sur le texte, Emilie Chalas.

La FA-FP espère que celle-ci « verra dans ce rejet unanime une remise en cause de ses certitudes vis-à-vis de la Fonction publique »...

Des employeurs territoriaux qui s'abstiennent

Les représentants des employeurs territoriaux ne semblent pas non plus avoir été convaincus ni par la méthode, ni sur le fond puisque, contrairement aux autres employeurs publics de l'Etat et de l'hospitalière, ils se sont abstenus.

Dialogue social : changements en vue

Le gouvernement estime, lui, avoir fait un geste en acceptant un certain nombre d'amendements.

En matière de dialogue social, ont été apportés des changements relatifs au nouveau comité social territorial :

- un bilan sera fait, devant cette instance, de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de mobilité, d'avancement et de valorisation des parcours professionnel ;

- les questions d'hygiène sont expressément mentionnées, au même titre que les questions de santé et de sécurité au travail. La compétence de l'instance a été élargie aux conditions de travail ;
- la création des formations spécialisées compétentes sur les enjeux de santé, de sécurité et de conditions de travail, a été « assouplie », selon le gouvernement, de manière à tenir compte de l'existence de risques professionnels particuliers dans certains services ou parties de services ;
- les fonctionnaires qui le souhaitent pourront se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale représentative de leur choix, dans le cadre des recours administratifs prévus par le projet de loi en matière de décisions individuelles de mutation, d'avancement et de promotion au choix ;
- la place de la négociation collective dans la fonction publique est « renforcée ».

En matière de recrutements, un décret en Conseil d'Etat précisera la procédure applicable pour l'ensemble des emplois permanents de la fonction publique, à l'exception des emplois à la discrétion du Gouvernement. Cette procédure sera adaptée pour tenir compte du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions et de la taille de la structure dont relève l'emploi à pourvoir.

Contrat de projet encadré, introduction de la rupture conventionnelle pour les territoriaux

Les contrats de projet seront conclus pour une durée minimale d'un an et maximale de six ans ; les agents bénéficieront d'une indemnisation spécifique en cas de rupture anticipée du contrat.

Le nouveau dispositif de rupture conventionnelle s'appliquera aux fonctionnaires territoriaux.

Le nouveau dispositif de rupture conventionnelle s'appliquera aux fonctionnaires territoriaux, comme pour les fonctionnaires de l'Etat et hospitaliers ; « des garanties procédurales ont également été introduites dans le projet de loi afin que la mise en œuvre du dispositif résulte bien d'un commun accord entre l'agent et son employeur », indique le ministère.

Efforts sur la formation

Le Gouvernement dit par ailleurs s'être engagé à renforcer, par voie d'ordonnance, la formation des agents peu ou pas qualifiés dans la fonction publique, des personnes en situation de handicap, ainsi que des agents occupant des emplois présentant des risques d'usure professionnelle, dans un délai de 12 mois.

Plans d'action « égalité professionnelle »: le seuil abaissé à 20 000 habitants

Enfin, plusieurs mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par le projet de loi, ont été renforcées. Ainsi :

- le seuil d'obligation pour l'élaboration des plans d'action « égalité professionnelle » dans la fonction publique territoriale est abaissé pour les collectivités territoriales de 20 000 habitants, contre 40 000 dans la version initiale du projet de loi ;
- ces plans d'action devront obligatoirement prévoir des actions d'évaluation, de prévention et de traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- les lignes directrices de gestion en matière d'avancement et de promotion au choix préciseront les modalités de mise en œuvre du principe « d'avancement équilibré » entre les femmes et les hommes ;
- des cellules de signalement des agissements sexistes, des situations de harcèlement et de violences seront mises en place dans les centres de gestion, pour les collectivités territoriales qui en font la demande.

Des cellules de signalement des agissements sexistes, des situations de harcèlement et de violences seront mises en place dans les centres de gestion

Le texte doit maintenant être examiné par le Conseil d'Etat (une phase qui a en réalité déjà commencé il y a quelques jours, selon une indiscretion révélée par nos confrères d'Acteurs publics), avant une présentation en conseil des ministres, prévue le 27 mars.

Le CSFPT défavorable au projet de loi

Convoqué le 18 mars pour rendre son avis sur le projet de loi fonction publique, le Conseil Supérieur de la fonction publique territoriale a lui aussi connu des soubresauts.

Les organisations syndicales de la territoriale ont, là aussi, unanimement voté contre le texte. Le vote du collège employeurs est plus nuancé que lors du Conseil commun. Cinq ont voté en faveur du projet de loi, cinq autres ont voté contre et deux se sont abstenus. Des choix avant tout « politiques ».

ARTICLE 1 Bis Projet de loi fonction publique : des syndicats appellent à la mobilisation le 27 mars et le 9 mai

Publié le 20/03/2019 • Par [la Gazette](#) • dans : [Toute l'actu RH](#)



"Attention, ce n'est qu'un début!" Sept syndicats de la fonction publique (CFTC, CFE-CGC, CGT, FA-FP, FSU, Solidaires et l'Unsa fonction publique) alertent les agents sur les "dangers" du projet de loi de transformation de la fonction publique. Et appellent à la mobilisation le 27 mars et le 9 mai.

C'est dans sept jours que devrait être présenté, au Conseil des ministres, le projet de loi de transformation de la fonction publique. CFTC, CFE-CGC, CGT, FA-FP, FSU, Solidaires et l'Unsa fonction publique ont fait savoir à la presse, mercredi 20 mars, qu'ils organiseront ce même jour des rassemblements devant les préfectures ainsi qu'à Paris, place Chassaigne-Goyon (8e arrondissement) entre midi et 14h. Et ils appellent d'ores-et-déjà les agents à faire grève le 9 mai prochain, date à laquelle pourraient débiter les débats parlementaires.

« Au vu de nos échanges avec le gouvernement lors du Conseil commun de la fonction publique et des conseil supérieurs des trois versants, il y a nécessité de mobiliser les agents pour que le rapport de force prenne de l'ampleur », selon Jean-Marc Canon (CGT). « Il s'agit de faire prendre conscience de tous les dangers que revêt ce projet de loi. »

Les sept syndicats disent s'être sentis trahis en découvrant des mesures qui n'avaient, d'après eux, jamais été abordées lors de la « dite concertation -on parlera d'ailleurs plutôt de réunions d'informations », rapporte Luc Farré (Unsa). « Par exemple, à aucun moment n'a été évoqué le sujet de la rupture conventionnelle. » Bernadette Groison (FSU) considère que « le gouvernement [leur] a fait perdre beaucoup de temps, sans jamais dire jusqu'où il avait l'intention d'aller ». Et « l'ouverture » promise par le secrétaire d'État en charge de la fonction publique, Olivier Dussopt, n'est pas à la hauteur selon les organisations syndicales : « peu d'amendements ont été acceptés, et ce ne sont pas les principaux », souligne Jean-Marc Canon.

Durcissement au Parlement ?

Tous craignent un durcissement des mesures durant les débats parlementaires, « comme pour le projet de loi Blanquer sur l'école. C'est ce qui a conduit le personnel enseignant à aller manifester ce 19 mars », souligne Bernadette Groison.

Gaëlle Martinez (Solidaires) alerte aussi sur l'évolution du texte après sa publication : « Le gouvernement ne nous a pas transmis les projets d'ordonnances et de décrets d'application, contrairement à ce qui nous avait été assuré. Je suis persuadée que c'est à ce moment là que l'on découvrira les dispositifs les plus graves pour les agents et les services publics. »

La CFDT et la FO n'ont pas pris part, pour l'heure, aux appels de l'intersyndicale. Si elles soutiennent les rassemblements du 27 mars, leur opinion diverge sur l'appel à la grève du 9 mai. « Nous n'avons, à ce stade, pas de mandat pour appeler à la grève. J'ai des doutes sur la pertinence de la date, en raison de la période de ponts et du calendrier parlementaire qui n'est pas encore fixé », explique Christian Grolier (FO). De son côté, Mylène Jacquot (CFDT) souhaite « prendre le temps d'étudier la séquence qui s'ouvre avec ses instances. Nous sommes par exemple toujours en attente du rendez-vous salarial, qui devrait intervenir en mai-juin... »

ARTICLE 2 Comment une nouvelle « loi travail » pourrait bientôt s'attaquer à la santé et à la sécurité des salariés

Site : Bastamag du 18 mars 2019



Le gouvernement s'apprête-il à faire voler en éclat la législation sur les risques professionnels, censée protéger les salariés des atteintes à leur santé ? La ministre du Travail Muriel Pénicaud pourrait bientôt s'inspirer du récent rapport Lecocq pour modifier les lois actuelles. Ce dernier recommande d'assouplir plusieurs règles, notamment en renvoyant leur négociation à l'entreprise et non plus à la loi, dans la droite ligne des précédentes réformes. Et d'exonérer le plus possible la responsabilité de l'employeur en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Syndicats, experts et associations de victimes craignent un grand retour en arrière. Explications :

Trois personnes meurent chaque jour, en France, d'un accident ou d'une maladie liés à leurs conditions de travail, des ouvriers en grande majorité. Et, chaque 24 heures, près de 30 personnes sont victimes d'un accident potentiellement grave [1]. Un grand nombre de ces accidents ou pathologies professionnelles auraient pu être évités, pour peu que la réglementation soit respectée et les acteurs de la prévention écoutés. C'est notamment la mission de l'inspection du travail et de plusieurs organismes de prévenir ces accidents, quitte à contraindre les directions d'entreprises. Leur mission de contrôle, pour le moment liée à leur mission de prévention, pourrait disparaître, au vu des réflexions qui sont actuellement menées dans l'entourage de la ministre du Travail Muriel Pénicaud.

Remis au Premier ministre à la fin de l'été, le rapport « Lecocq », du nom de la députée LREM du Nord, Charlotte Lecocq, s'inscrit dans la droite ligne de la loi Travail de 2016 puis des ordonnances du même nom : les entreprises seraient trop contraintes et trop contrôlées. Des chefs d'entreprise y suggèrent de privilégier « une relation bienveillante » avec les employeurs, « dirigée vers le conseil et l'accompagnement avant contrôle et éventuelle sanction ». « **Il suffirait en fait d'arrêter les contrôles et d'être bienveillant pour que les entreprises deviennent vertueuses** », ironise Eric Beynel, porte-parole de l'Union syndicale Solidaires. Une vision du travail fascinante et qui n'a pas grand chose à voir avec la réalité. « Ce que nous constatons tous les jours dans le cadre de nos activités sur le sujet de la santé et de la sécurité au travail, c'est qu'il n'y a pas assez de contrôles ni de contraintes », poursuit le syndicaliste.

Les chutes de hauteur tuent chaque année plusieurs dizaines d'ouvriers et d'artisans

Le 2 août 2016, un intérimaire travaillant dans un entrepôt de Grans, non loin d'Aix-en-Provence, chute d'une mezzanine et devient tétraplégique. Les gendarmes constatent l'absence de garde-corps pour éviter la chute. Le lendemain, ces protections étaient mises en place par la PME gérant l'entrepôt... Cinq ans plus tôt, toujours à Aix-en-Provence, Jean Claude Lachaux, un technicien de France Télécom (devenu Orange), âgé de 55 ans, chute mortellement d'une « plateforme d'accès en hauteur », sorte d'échelle améliorée. Malgré les alertes, ce matériel est alors massivement déployé par France Télécom, car il est moins onéreux que les nacelles élévatrices – sur lesquelles les salariés sont mieux protégés. Déclarée coupable d'homicide involontaire et condamnée à 50 000 euros d'amende, en première instance puis en appel, France Télécom-Orange a, suite à cet accident mortel, banni l'usage des « plateformes d'accès en hauteur » [2]. A chaque fois, pour que l'employeur accepte de prévenir les risques, un drame a été nécessaire.

Ces exemples sont malheureusement légion : les chutes de hauteur tuent chaque année plusieurs dizaines d'ouvriers et d'artisans. Le 13 mars dernier, un ouvrier de 45 ans est mort en Corse des suites de ses blessures après une chute d'un échafaudage. Une semaine plus tôt dans les Vosges, c'est un artisan menuisier de 32 ans qui se blesse gravement après une chute de cinq mètres. Pour forcer les employeurs à respecter la législation, qui interdit par exemple de travailler perché sur une échelle, les pouvoirs des inspecteurs et contrôleurs du travail ont peu à peu été étendus : depuis 2016, avant l'élection de Macron, ils peuvent arrêter un chantier dans tous les secteurs d'activités (industrie, tertiaire, maintenance....) et plus seulement dans le BTP. Cet arrêt des travaux est si pénalisant qu'en général les entreprises trouvent rapidement des solutions pour sécuriser le travail de leurs salariés.

« Peur de la sanction » ou bienveillance vis-à-vis des employeurs ?

« C'est la démonstration que les employeurs, quelle que soit la taille des entreprises, ne comprennent qu'une chose : la peur de la sanction, quelle que soit sa forme – une condamnation pénale ou civile, une injonction ou un arrêt d'activité... », estiment des inspecteurs du travail membres de la CGT [3]. « En cas de constat d'exposition des salariés à des fumées cancérigènes, je n'ai jamais entendu aucun employeur me dire : nous avons déjà sollicité des organismes de prévention pour mettre des mesures en place, ajoute Gérald Le Corre, responsable santé au travail pour la CGT de Seine-Maritime. En général, on est plutôt dans le déni du risque. » **Un déni que certains salariés paient cher : entre 11 000 et 23 000 nouveaux cancers professionnels sont dépistés en France chaque année [4], en plus des accidents graves ou mortels.**

La bienveillance prônée par le rapport Lecocq, serait-elle en mesure de sauver ces vies, mieux que les contraintes légales et « la peur de la sanction » ? « Il ne faut pas fonder l'incitation à la prévention sur la seule menace de sanctions », écrivent ainsi la députée Charlotte Lecocq, et ses co-auteurs, le consultant Bruno Dupuis et Henri Forest, ancien secrétaire confédéral de la CFDT. Cette vision étonne, au regard d'autres politiques publiques, comme celle menée en matière de sécurité routière. « C'est comme si on disait : "On n'a qu'à pas rouler trop vite, après tout, on sait bien que c'est dangereux." On ne mettrait aucune contrainte : pas de radars, pas de contraventions, pas de retraits de permis, aucune condamnation. Qui oserait prétendre que cela peut fonctionner ? », illustrent plusieurs experts en santé au travail.

« Il faut revoir en profondeur notre système de prévention des risques professionnels »

Nul, parmi les personnes en charge de la santé au travail, ne nie le besoin de réorganisation du système de prévention. Des médecins et infirmières du travail réunis en assemblée début février saluent d'ailleurs la simplification générale du système de prévention des risques professionnels défendue par le rapport Lecocq. « Il faut revoir en profondeur notre système de prévention des risques professionnels », estiment également les organisations représentatives du secteur, dans un communiqué intersyndical. Problème : la réglementation actuelle - qui permet d'éviter aux travailleurs de se blesser, tomber malades ou mourir à cause de leur travail - n'est pas respectée. « Trop souvent, des dispositions contraignantes du code du travail ne sont pas réellement appliquées », énonce d'ailleurs un récent rapport parlementaire consacré aux maladies et pathologies professionnelles dans l'industrie.

Plutôt que d'assouplir les règles, il faudrait les durcir. C'est l'une des conclusions du docteur Paul Frimat, spécialiste du travail, à qui Muriel Pénicaud a confié une mission sur l'exposition des travailleurs aux agents chimiques dangereux à l'automne 2017. Parmi ses 23 recommandations : l'établissement d'amendes administratives pour les employeurs qui ne respecteraient pas leurs obligations, et l'extension de l'arrêt temporaire d'activité par l'Inspection du travail en cas de manquement grave aux mesures de prévention. Ces amendes permettraient aux agents « de mettre fin aux situations dangereuses qu'ils constateraient, et ainsi affermir l'application des mesures de prévention », jusqu'à ce que la justice se prononce.

Le salarié, bientôt seul responsable de sa santé au travail ?

Quelle vision l'emportera auprès de la ministre ? Les rédacteurs du rapport Lecocq ne semblent pas réceptifs aux arguments du Professeur Frimat. Selon eux, une prévention efficace doit privilégier une relation de confiance avec les employeurs. Exit donc la mission de contrôle, qui rendrait impossible cette relation de confiance. « La confusion entre conseil et contrôle nuit à l'établissement d'une relation de confiance », affirment ainsi Charlotte Lecocq et ses co-auteurs. A cause de ces contrôles, « l'image de la santé au travail » serait « désormais perçue comme une contrainte par les dirigeants ». Il faudrait au contraire voir la santé au travail comme « un enjeu de performance globale de l'entreprise », « un gage de réussite ». Avec de beaux indicateurs dans de luxueux rapports en papier glacé ? « La "performance globale" d'Eternit [entreprise de BTP qui a longtemps, et malgré les alertes, exposé ses salariés à l'amiante, ndlr] aurait-elle été la même si elle s'était abstenue d'empoisonner ses salariés à l'amiante ?, interroge Anabelle Chassagnieux, experte en santé au travail au sein du cabinet Aptéis [5].

Le rapport va même plus loin. Dans la droite ligne de l'idéologie individualiste qui caractérise la politique gouvernementale, il suggère de faire de chaque salarié le propre acteur de sa santé au travail. Il s'agit de

« faire de chacun un promoteur d'un milieu de travail simultanément propice à l'efficacité économique et au bien-être au travail », oubliant totalement le lien de subordination qui existe entre un travailleur et son employeur. Les salariés sont donc invités à réaliser leurs propres « bilans de santé autonomes » : « le salarié réalise lui-même en moins de 10 minutes la prise de ses constantes physiologiques (poids, taille, fréquence cardiaque, tension artérielle etc.) guidé par un didacticiel vidéo. Les résultats sont directement imprimés sur des tickets dans la cabine et transférés sur le logiciel de SST (santé et sécurité au travail, ndlr) », illustre le rapport. En cas d'accident, le salarié sera-t-il alors le seul responsable ?

« Aucun acteur de terrain n'a été entendu »

Pour favoriser « confiance » et « bienveillance », les auteurs du rapport Lecocq proposent logiquement de séparer les missions de prévention – qui seraient assurées par des personnels réunis dans des agences régionales – et les missions de contrôle. Un changement qui révèle une méconnaissance de l'action actuelle de l'inspection du travail. C'est « un corps très peu répressif, rappelle Gérald Le Corre. 95 % de ses contrôles débouchent sur un conseil plutôt que sur une sanction. Quand il y a des procès-verbaux, les deux-tiers sont classés sans suite. S'il y a des poursuites, c'est qu'il y a des victimes avec des blessures graves, et que l'inspection aurait de toute façon été avertie par la police. Ce n'est pas suite à des contrôles inopinés. » « 90 % de notre travail, c'est du conseil !, ajoutent des agents de la caisse de retraite et de santé au travail (Carsat) des Pays-de-la-loire, réagissant au rapport Lecocq. En 2016, seulement 0,5 % de nos contrôles se sont traduits par une sanction, à savoir la majoration du taux de cotisation. » Ces majorations sont décidées en commissions paritaires qui réunissent salariés et patronat.

D'où vient cette méconnaissance des missions des inspecteurs et contrôleurs du travail ? « Aucun acteur de terrain n'a été entendu par les rapporteurs. Aucun inspecteur ou contrôleur du travail, aucun médecin du travail en activité, aucune infirmière du travail, aucun contrôleur de sécurité ou ingénieur de prévention des Carsat, aucun membre de CHSCT..., s'insurge la CGT. L'association des accidentés de la vie (Fnath) regrette aussi de ne pas avoir été auditionnée dans le cadre du rapport, « qui se targue pourtant de partir des attentes des acteurs de terrain ». « C'est un très mauvais rapport, qui ne peut être qualifié de sérieux puisqu'il ne s'est pas intéressé à la réalité du sujet, tranche Eric Beynel de Solidaires. Il est juste là pour détruire les derniers outils dont on dispose pour protéger la santé des salariés », prévient-il [6].

Desserrer la « contrainte » de l'évaluation des risques qui protège pourtant les salariés

Ce premier outil à « détruire » est le « document unique d'évaluation des risques » (DUER). Obligatoire depuis 2002, ce document doit être établi par l'employeur et révisé chaque année ou à chaque nouveauté importante, comme l'acquisition d'une nouvelle machine. Ce document doit détailler l'ensemble des risques auxquels les salariés pourraient être exposés dans le cadre de leur activité – du risque d'électrocution à l'exposition à des produits très toxiques ou radioactifs, en passant par le travail en hauteur, le port de charges lourdes, le risque d'accident routier, les blessures liées à une machine, etc. Il doit préciser les mesures de prévention et de protection mises en place par l'entreprise pour chacun des risques existants. « C'est vraiment une base très intéressante pour mettre en place un plan de prévention », pense Jean-Dominique Dewitte, du service pathologies professionnelles du CHU de Brest, président de la Société française de médecine du travail.

Charlotte Lecocq n'est pas de cet avis. Le document unique est « vécu par l'employeur comme une obligation réglementaire formelle sans utilité pratique », dit-elle [7]. Elle propose donc de « desserrer » cette « contrainte », vue comme du formalisme inutile, « au profit d'un plan d'action de branche ou par entreprise ». Le document unique serait-il trop complexe ? « Les employeurs se plaignent parce que c'est long et exigeant. Mais on pourrait se féliciter de cette complexité : il s'agit quand même d'assurer la protection des salariés ! », rappelle Nicolas Spire, du cabinet Aptéis. « Or, on sait qu'à chaque fois ou presque, en cas d'accidents graves, les employeurs n'ont pas respecté les obligations de sécurité. Si on évalue les risques en amont, les accidents sont moins nombreux. »

Pourquoi les employeurs pourraient, demain, ne plus être poursuivis en cas d'infraction

Le document unique est souvent utilisé par les juges pour savoir si les employeurs ont « soit omis d'évaluer un risque qui a été source d'un accident, soit n'avoir pas pris les mesures de prévention suffisantes alors que le risque était parfaitement identifié », complète l'inspecteur du travail Gérald Le Corre. Les employeurs ont cet outil dans leur collimateur depuis longtemps, car il précise leur responsabilité en cas d'accidents. Leurs plaintes semblent avoir été entendues [8]. La députée LREM propose également d'alléger cette obligation pour les petites entreprises, plutôt que de leur donner les moyens d'évaluer sérieusement les risques que leurs salariés encourent. « Les petites entreprises sont déjà moins pourvues en ressources internes et en représentation du personnel, proteste la CGT. Elles sont souvent, en tant que dernier maillon de la chaîne de sous-traitance des grands groupes, contraintes par des stratégies génératrices de risques », pour accélérer le rythme de production ou baisser les coûts au maximum [9].

Autre cible du rapport Lecocq : le fait que la loi en matière de santé et de sécurité au travail s'applique à toutes les entreprises. Pour la députée et ses co-auteurs, ce sont les accords de branche ou d'entreprises qui devraient primer sur le droit. « C'est la même logique que la loi El Khomri et les ordonnances Macron. On fait primer des dispositions prises par les employeurs sur la loi », explique Anabelle Chassagnieux. Exemple ? Actuellement, si des salariés sont exposés au risque cancérigène, dans le secteur de la chimie notamment, la loi prévoit une protection collective, comme un système d'aspiration des polluants. La protection individuelle – masques, combinaisons... – intervient en second lieu. Demain, si un accord d'entreprise ne prévoit que des protections individuelles, dont l'efficacité est pourtant controversée, l'employeur pourra s'exonérer de système évacuant les polluants.

Chantage à l'emploi contre préservation de la santé des salariés

« Pour justifier l'abandon de contraintes imposées à tout le monde, Charlotte Lecocq avance que les entreprises seraient plus près du terrain, et donc plus à même de comprendre ce qui s'y passe. Mais les CHSCT [comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ndlr] permettaient cette proximité, et le gouvernement a choisi de les supprimer », s'étonne Anabelle Chassagnieux. Si la santé au travail doit être négociée au sein des entreprises, elle risque de passer après les questions d'emploi et de salaires. En cas de chantage à l'emploi, que devront choisir les élus du personnel ? Garantir un bon niveau de sécurité au travail pour éviter des accidents, au risque que l'activité soient externalisée ou sous-traitée ? Ou accepter l'affaiblissement des normes de protection de la santé et une plus grande prise de risques pour préserver emploi et salaires ? Plus grave encore : privilégier les accords d'entreprise ou de branches permettra aux

employeurs d'échapper à toute poursuite pénale en cas d'infractions et d'accidents graves ou mortels ! Le non respect des accords collectifs d'entreprise ne constitue pas un délit pénal...

« Notre message, c'est que l'investissement dans la santé et la sécurité au travail est un levier de la performance globale de l'entreprise », martèle Charlotte Lecocq comparant la prévention des risques professionnels à une « dynamique dans laquelle s'engager avec un retour sur investissement » [10]. Elle oublie totalement comment la culture de la prévention des risques au travail s'est constituée : pas par une pseudo communion entre employeurs et salariés, ni par la perspective d'un « retour sur investissement » mais par une série d'affaires et de scandales : de la silicose des mineurs à l'amiante, de l'accident d'AZF aux multiples accidents mortels au travail, des troubles musculo-squelettiques aux vagues de suicides au travail.

Notes

[1] 1142 personnes sont mortes en 2017 du fait de leurs conditions de travail. 542 des suites d'un accident sur leur lieu de travail, 264 des suites d'un accident de trajet, 336 des suites d'une maladie professionnelle. Il y a eu en 2017, 641 000 accidents du travail dont 10 200 accidents potentiellement graves (entraînant une incapacité permanente de plus de 10%).

[2] Pour en savoir plus sur l'affaire des plateformes d'accès en hauteur chez France Télécom, voir cette [analyse](#).

[3] Dans un document d'analyse du rapport Lecocq produit par la [CGT travail, emploi, formation professionnelle \(TEFP\)](#), qui représente les agents du ministère du Travail et de ses services déconcentrés.

[4] Selon le plan cancer 2014-2019. Voir aussi cet article : <http://mca.mutualistes.com/cancers-professionnels-11-000-a-23>.

[5] Anabelle Chassagnieux est également représentante de l'association des experts agréés et intervenants auprès des CHSCT (Adeaic).

[6] Solidaires vient de publier des analyses des rapport Lecocq, Frimat et Dhareville, voir [ici](#).

[7] Interview du 9 septembre 2018 réalisée par le quotidien des professionnels en santé sécurité/environnement, [ici](#).

[8] Il en va de même pour « l'obligation de sécurité et de résultat », principe issu de la jurisprudence amiante, qui a permis à de nombreuses victimes de maladies professionnelles d'être reconnues et indemnisées. Le rapport Lecocq propose de supprimer cette obligation.

[9] En 2014, 61% des entreprises des secteurs marchands, hors agriculture et finance, ont eu recours à la sous-traitance, pour un montant de 314 milliards d'euros. Source : [rapport Dharréville](#).

[10] Interview publiée par Les échos, nov 2018.

ARTICLE 3 **Bordeaux se regarde moins le nombril**

Publié le 06/03/2019 • Par [la Gazette](#) • dans : [Régions](#)



La métropole de Bordeaux, cible de la mobilisation des « gilets jaunes » pour ses richesses, est accusée de ne pas assez « ruisseler ». Qu'en est-il réellement ?

Bordeaux se rêvait millionnaire. Sous Jacques Chaban-Delmas déjà, en 1965, mais aussi plus récemment. Devenir millionnaire en habitants à l'horizon 2030 était l'ambition partagée par Alain Juppé et Vincent Feltesse pour la communauté urbaine de Bordeaux. Une image de mastodonte qui lui colle à la peau. La métropole (28 communes, 783 100 hab.) est la cible de la mobilisation des « gilets jaunes ». Pas tout à fait étonnant, selon Marc Sahraoui, de l'association Cœur de bastide : « La richesse de Bordeaux métropole ne ruisselle pas à plus de 20 kilomètres, elle s'arrête à Libourne ! [...] Située à 70 kilomètres de Bordeaux, Sainte-Foy-la-Grande [2 500 hab.] est un territoire de relégation où les emplois disparaissent, les jeunes diplômés partent. » (1)

Prise de conscience

« Je parlerais davantage de débordement positif et négatif que de ruissellement, jauge Célia Monseigne, maire (PS) de Saint-André-de-Cubzac [11 100 hab.]. Les personnes qui arrivent sont à 70 % des métropolitains venant acheter un bien immobilier qu'ils ne pourraient pas s'offrir à Bordeaux. » « Nous ne nions pas la fracture territoriale, répond Mylène Villanove, conseillère municipale chargée des relations institutionnelles avec les territoires. Mais arrêtons cette stigmatisation. La métropole rayonne plus qu'elle n'assèche. »

Qu'en est-il réellement ? Selon l'analyse publiée fin 2017 par le Commissariat général à l'égalité des territoires et France Stratégie, Bordeaux faisait partie des métropoles partageant leur dynamique d'emploi avec les territoires régionaux avoisinants. « Bordeaux s'est longtemps développée en se regardant le nombril, mais la congestion et la hausse du foncier, notamment, ont conduit la métropole à prendre conscience de l'importance de nouer des coopérations avec les territoires alentour », analyse Olivier Bouba-Olga, économiste à l'université de Poitiers. Dans les faits, ces deux dernières années, Bordeaux a signé des contrats avec Angoulême, Libourne et Marmande. « Libourne [24 900 hab.] va mieux mais c'est aussi parce qu'elle a su discuter avec la métropole », commente son maire (PS), Philippe Buisson. « Concernant Marmande [17 600 hab.], il s'agissait de mettre fin à l'absurdité du circuit de la tomate qui passe par Rungis avant d'être consommée à Bordeaux », note Mylène Villanove. Alors que ces coopérations avec des villes moyennes sont davantage considérées comme des contrats d'affaires par Célia Monseigne, le maire (LR) de Castillon-la-Bataille (3 200 hab.), Jacques Breillat, ne les voit pas d'un mauvais œil, « à condition qu'on ne soit pas oubliés ».

Diagnostic partagé

« La clé, c'est l'aménagement du territoire. Mettons tout le monde autour de la table pour un diagnostic partagé », insiste Célia Monseigne. La métropole, le département et la région ont justement prévu de participer à des assises du territoire. « Je ne suis pas sûr que cela soit très fréquent », commente Jean-Luc Gleyze, président (PS) de la Gironde.

ARTICLE 4 Informations

Les Français aiment les agents du service public... mais...

Mis en ligne par ID CiTé le 21/03/2019



Les trois-quarts des Français (73%) ont soutenu la grève du 19 mars... le soutien est encore plus massif auprès des agents du secteur public qui sont 88% à estimer que ce mouvement est "justifié"

Les principaux enseignements de ce sondage :

Ce soutien tient sans doute à la bonne image du secteur public (56% de bonnes opinions), et surtout de ses agents (59%) que les Français trouvent "sympathiques" et "compétents" ... alors que les agents, eux, se croient toujours mal-aimés : 66% des agents pensent que les Français ne les aiment pas. Cette bonne image du secteur public et de ses agents se double d'une forte crainte concernant la désertification des services publics sur certains territoires : 6 Français sur 10 (9 sur 10 en zones rurales) estiment que les services publics sont actuellement insuffisamment présents sur leurs territoires et s'inquiètent de leur réduction à l'avenir (68% des Français et 83% des agents). Enfin, l'explication de ce soutien de nos concitoyens à la mobilisation du 19 mars tient probablement aussi à leur peur des grandes réformes sociales à venir, notamment s'agissant de la réforme des retraites (62%) et de l'assurance-chômage (56%) qui inquiètent 6 Français sur 10.

Mais attention toutefois à tout excès d'optimisme pour les organisateurs : D'une part, le haut niveau de soutien au mouvement n'est pas forcément gage de forte mobilisation mardi prochain : seulement 12% des Français et 18% des salariés du secteur public envisagent sérieusement de participer à cette journée de mobilisation.

D'autre part, les Français ont beau avoir une bonne image globale des agents, ils leur font aussi de nombreuses et sévères critiques sur leur efficacité (59% ne les trouvent "pas efficaces") ou leur "stakhanovisme" (55% "pas travailleurs") et sont une majorité à penser qu'ils sont "privilegiés" (63%), ce qui apparaît très injuste aux premiers concernés (qui ne se voient pas du tout ainsi).

Or, en raison de cette image "contrastée", 6 Français sur 10 (59%) pensent que l'on ne demande pas assez d'efforts au secteur public (les agents eux sont 84% à penser l'inverse), ce qui peut en faire les "victimes collatérales" des mesures qui seront annoncées à l'issue du grand débat : il faudra bien chercher des compensations budgétaires aux mesures "pouvoir d'achat" très coûteuses demandées dans les contributions...

REFERENCES [ODOXA - Analyse complète - 2019-03-20](#)

ARTICLE 5 **Jurisprudences**



Contentieux : l'intérêt pour agir des agents et des syndicats

Publié le 21/03/2019 • Par [la gazette](#) • dans : [Jurisprudence RH](#)

Les fonctionnaires et les syndicats qui défendent leurs intérêts collectifs n'ont pas qualité pour attaquer des mesures se rapportant à l'organisation ou à l'exécution du service, sauf lorsque celles-ci portent atteinte à leurs droits ou à leurs prérogatives, ou affectent leurs conditions d'emploi et de travail.

REFERENCES [CAA Douai 31 janvier 2019 req. n° 17DA00474](#)



Suspension d'un agent : caractère suffisant de vraisemblance et de gravité des faits reprochés

Publié le 18/03/2019 • Par [La Gazette](#) • dans : [Jurisprudence RH](#)

La suspension d'un fonctionnaire auteur d'une faute grave n'est possible que si les faits reprochés sont suffisamment vraisemblables et graves, à la date de la mesure de suspension.

Un adjoint technique territorial au sein d'une région a été suspendu de ses fonctions en raison de son comportement dangereux lors d'un déplacement professionnel et pour avoir abandonné le véhicule de service sur la voie d'arrêt d'urgence d'une autoroute.

Or, l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 qui prévoit la possibilité de suspendre un fonctionnaire auteur d'une faute grave, s'applique seulement si les faits imputés à l'intéressé présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité à la date de la mesure de suspension.

En l'espèce, le premier reproche fait à l'agent et qui concernait sa manière de conduire un véhicule de service, ne présentait pas, en tout état de cause, un degré de gravité justifiant le prononcé d'une suspension. S'agissant du second reproche, à savoir l'abandon par l'agent d'un véhicule de service sur le bord d'une autoroute, celui-ci avait alerté l'administration, dès son retour à son domicile, de la panne de la voiture. S'il n'a pas verrouillé ce véhicule et a laissé la clé sur le contact, cette négligence ne pouvait, dans les circonstances de l'espèce, constituer une faute d'une gravité suffisante pour justifier une suspension.

Ainsi, la suspension litigieuse s'avère illégale et engage, par conséquent, la responsabilité de la région.

REFERENCES [CAA Douai 31 janvier 2019 req. n° 17DA00621](#)

Une mutation d'office comme sanction déguisée

Publié le 22/03/2019 • Par La Gazette • dans : jurisprudence RH

Une mutation d'office constitue une mesure disciplinaire déguisée lorsque, tout à la fois, il en résulte une dégradation de la situation professionnelle de l'agent concerné et que la nature des faits justifiant la mesure et l'intention de l'administration révèlent une volonté de sanctionner cet agent.

REFERENCES [CAA Douai 31 janvier 2019 req. n° 17DA00621](#)

Agent mis en disponibilité pour une courte durée - Impossibilité d'un remplacement à titre permanent

Mis en ligne par ID CiTé le 18/03/2019

Un détachement d'une durée de moins de six mois est un détachement de courte durée au sens des articles 64 à 67 de la loi du 26 janvier 1984. Les conditions de réintégration d'un fonctionnaire mis en disponibilité pour une courte durée, notamment d'office à l'expiration des congés de maladie ordinaires prévus au 2° de l'article 25 de ladite loi, sont définies au 2ème alinéa de l'article 67 précité, lequel prévoit que l'intéressé est en droit d'être réaffecté, à l'issue de sa période de disponibilité, dans l'emploi qu'il occupait précédemment. Ces dispositions font par suite obstacle à ce que, durant cette période de mobilité, l'agent puisse légalement être remplacé à titre permanent dans son emploi. (...)

En tout état de cause, et à supposer que la commune, du fait du remplacement définitif de Mme B...auquel elle aurait illégalement procédé avant l'issue de la période de disponibilité de celle-ci puisse être regardée comme n'ayant pas eu depuis lors d'emploi vacant, les dispositions du 3ème alinéa de l'article 67 susrappelées ne l'autorisaient pas, après avoir maintenu l'intéressée sans affectation et en surnombre dans les effectifs de la commune pendant plus d'un an, et même d'ailleurs plus de deux ans, à placer l'intéressée en surnombre pendant un an à compter du 1er décembre 2015, par arrêté du 12 novembre 2015.

REFERENCES [CAA Paris N° 17PA03907 - 2019-01-23](#)

Création d'une contravention pour participation à une manifestation interdite sur la voie publique.

Mis en ligne par ID CiTé le 21/03/2019

Décret n° 2019-208 du 20 mars 2019 instituant une contravention pour participation à une manifestation interdite sur la voie publique

>> La participation à une manifestation sur la voie publique interdite par l'autorité investie des pouvoirs de police, sur le fondement des dispositions de l'article L. 211-4 du code de la sécurité intérieure, est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe. L'action publique engagée pour cette contravention est éteinte par le paiement d'une amende forfaitaire.

Le chapitre IV du titre IV du livre VI du code pénal (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) est complété par une section ainsi rédigée : " Section 4 " De la participation à une manifestation interdite sur la voie publique: " Art. R. 644-4. - Le fait de participer à une manifestation sur la voie publique interdite sur le fondement des dispositions de l'article L. 211-4 du code de la sécurité intérieure est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe."

Chapitre IV : Des contraventions de la 4e classe contre la nation, l'Etat ou la paix publique
Section 1 : De l'accès sans autorisation à un terrain, une construction, un engin ou un appareil militaires(Article R644-1)
Section 2 : Des entraves à la libre circulation sur la voie publique (Article R644-2)
Section 3 : De la violation des dispositions réglementant les professions exercées dans les lieux publics(Article R644-3)

REFERENCES [JORF n°0068 du 21 mars 2019 - NOR: INTD1908230D](#)