



Loi travail XXL :

Des arguments pour le débat

LE CHSCT

Le gouvernement entend réformer le code du travail par ordonnances. Le contenu de celles-ci n'est toujours pas précisé, mais les « fuites » médiatiques ne nous annoncent pas d'orientations progressistes, bien au contraire.

Le patronat ne cesse de considérer le travail comme un coût, mais il estime aussi que les instances représentatives du personnel (DP-CE-CHSCT-DS) sont un frein au toujours plus de productivité et de rentabilité. A défaut de pouvoir les supprimer, il réclame de les regrouper afin de réduire leurs rôles et prérogatives. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est particulièrement dans le viseur et cette fusion annonce sa disparition ainsi que celle de sa démarche de prévention (contradiction avec le Plan Santé 3).

Un retour historique s'impose sur le CHSCT, une histoire du mouvement ouvrier.

Nous entendons régulièrement que les CHSCT auraient été créés en 1968 après les manifs et les grèves de Mai, et parfois en 82 avec les lois Auroux. En fait, la première origine remonte au 19ème siècle. La loi du 18 juillet 1890 impose la désignation de délégués missionnés spécifiquement sur la sécurité dans les mines. On les appelle communément les délégués mineurs.

Sur le plan industriel, le décret du 4 août 1911 crée les « Comités de Sécurité » avec des délégués spécifiques pour « associer les travailleurs aux tâches de protection contre les risques professionnels ». En 1947, le CHS est créée par décret en tant que commission spéciale du CE. La plupart des prérogatives que nous connaissons aujourd'hui, comme les enquêtes accidents du travail, le registre de danger grave et imminent, proviennent de ce décret. Le texte insiste sur les relations nécessaires entre les Comités Techniques Nationaux et les Comités Techniques Régionaux de la sécurité sociale et le CHSCT.

A partir de 1947, jusqu'à très récemment, cette instance sera régulièrement consolidée par loi. La principale évolution que nous connaissons ensuite provient des lois Auroux : le CHS devient CHSCT, y associant les conditions de travail (organisme indépendant doté de la personnalité civile, choix d'aller en justice). Cette loi augmente le nombre de délégués dans cette instance, ajoute la consultation préalable en cas de modifications des conditions de travail, le droit d'expertise et d'autres dispositions. Il en fait une institution à part entière. Il aura fallu attendre 2010 pour que la Fonction Publique ait des CHSCT.

Actuellement :

Droit à l'expertise CHSCT : l'expertise appartient au CHSCT. Il en a la propriété sur le résultat qui doit en être fait. L'expertise restant à la main du CHSCT, ce n'est ni du conseil, de la médiation ou autre. Les experts de leur travail restent les travailleurs et l'expertise doit être un outil syndical au service du pouvoir d'agir des travailleurs.

Actuellement :

Droit de retrait du salarié : chaque salarié qui considère être en danger a le droit de quitter son poste de travail en informant l'employeur ou son représentant. Ce retrait n'est pas une grève, il est payé comme temps de travail effectif.

La disparition des CHSCT, ce serait de fait un recul de plus d'un siècle !

Le CHSCT est l'instance la plus proche du travail réel. La supprimer est une tentative de déconnecter une partie du corps militant, les représentants des travailleurs, du travail. C'est une volonté également pour ce gouvernement d'enclencher un processus de professionnalisation du syndicalisme.

La CGT combat historiquement cette forme de syndicalisme, mais les alliés du gouvernement sont nombreux, du côté des syndicats de salariés, patronaux et professionnels. Leur objectif principal est le consensus, la « médiation », « travailler ensemble » syndicat et patronat pour la « bonne gouvernance », pour nos soi-disant intérêts communs. Pour mener à bien cette démarche, ils ont besoin « d'écraser la réalité », de « la faire taire ». Or le CHSCT devient leur principal obstacle; il leur renvoie constamment le travail réel et les absurdités des organisations du travail, des politiques industriels, d'entreprise.

LA CGT PROPOSE

➤ Le CHSCT doit rester une institution et personne morale.

En 1982 le CHS (comité hygiène et sécurité) devient CHSCT (comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail). Il s'affranchit du C.E dont la préoccupation première est le débat économique pouvant « oublier » les enjeux de conditions de travail.

Il y a également une réelle exigence de renforcer les moyens du CHSCT (temps de délégation, prise de note, locaux...) qui n'ont pas évolué depuis 1982.

➤ Le CHSCT doit devenir encore plus un outil de proximité, à taille humaine.

➤ Nous demandons l'élection directe des membres du CHSCT.

➤ Le réel du travail doit être au centre des débats du CHSCT

Le CHSCT a besoin de mettre en lumière ce qui est invisible dans le travail. Celui qui est le mieux placé pour savoir ce qui s'y passe, c'est le travailleur lui-même. C'est pourquoi, si son **droit d'expression** défini par le code du travail suite aux lois Auroux, était revisité et réactivé, il permettrait au CHSCT de faire de nouveaux progrès. En effet, cette parole libérée serait pour lui, une source considérable de connaissance sur le réel du travail pour en améliorer les conditions de son exécution et aller vers un bien-être au travail.

➤ Une formation continue, organisée par l'organisation syndicale mais non à une professionnalisation des membres du CHSCT

➤ Droit au CHSCT pour tous les salariés. D'après l'enquête SUMMER, 54 % des salariés seraient couverts par le périmètre d'un CHSCT. Les entreprises concernées externalisent, sous-traitent de plus en plus leurs mauvaises conditions de travail à des PME et TPE qui n'en n'ont pas. Voilà un obstacle à franchir pour de nouveaux progrès. La mise en place de CHSCT de sites (industriels ou de services). Une meilleure représentation collective pour les salariés des TPE et PME.

Montreuil, le 10 juillet 2017

Actuellement :

Droit d'alerte du CHSCT : face à une situation dangereuse, il fut envisagé que le droit de faire arrêter le travail soit reconnu au CHSCT. Cela fut abandonné en 1982. Reconnaître à quelqu'un d'autre que l'employeur ou ses représentants le droit d'ordonner l'arrêt du travail conduit à mettre en jeu sa responsabilité, aussi bien en cas d'abus de ce droit, ce qui porte préjudice à l'entreprise, qu'en cas d'omission d'exercice de ce droit, ce qui porte préjudice aux victimes de l'accident. C'est pourquoi le législateur a ouvert un droit du CHSCT extrêmement efficace : le droit d'alerte.

Actuellement :

Faute inexcusable de l'employeur : dès que le membre du CHSCT a exercé son droit d'alerte, la responsabilité de l'employeur est engagée. Si un accident se produit, c'est la faute inexcusable pour lui. C'est la peur de cette sanction qui rend efficace le droit d'alerte.