

"Et voilà" n° 25

3 avril 2014

Voici, Voilà presque en temps et en heure, le bulletin "et voilà" numéro 25 des conditions de travail et de la santé au travail de la commission de l'Union syndicale Solidaires à destination de l'ensemble des militants et militantes impliqués dans la santé au travail.

Au sommaire ce mois :

- > Page 1 : Pour des CHSCT outils de combats syndicaux
- > Page 2 : Jurisprudence : Le recours à des salariés en CDD pour effectuer des travaux dangereux est interdit ; Dans une entreprise de plus de 50 salariés, chaque salarié doit être couvert par un CHSCT ; Droit d'alerte sanitaire et environnementale pour les salariés et les représentants en CHSCT : un nouveau registre spécial
- > Page 3 : Vu du terrain : « Le droit du travail, ce sont les travailleurs qui en parlent le mieux » ; Téléphonie : les tunnels sont survoltés ;
- > page 4 : Vu du terrain : SUD BPCE : 2 - Benchmark ; Maladies industrielles et mobilisations collective, séminaire organisé par Pascal Marichalar (IRIS) et Laure Pitti (Cresppa-CSU), Compte rendu de la séance introductive du 23 janvier 2014 ;
- > page 5 et 6: L'invitée : « On veut un questionnaire »" par Selma REGGUI, Sociologue et ingénieur en électronique, actrice et auteure de la conférence gesticulée « L 236-9 coulisses de l'entreprise » ;
- > page 7 : Action syndicale : Expertise à La Poste, PIC Val de Loire par SUD PTT ;
- > page 8 : parutions : infirmière par Diane-Gabrielle Tremblay ; Le silence des cadres : enquête sur un malaise par Denis Monneuse ; Dictionnaire des risques psychosociaux par Philippe Zawieja et Franck Guarnieri.

L'équipe du bulletin remercie tous les contributeurs et contributrices de ce numéro.

Comme toujours, vous pouvez toujours adresser toutes propositions d'articles, informations sur les luttes en cours, annonces de colloques et de parutions, idées et critiques à Eric Beynel :

eric.beynel@solidaires.org

Pour s'abonner ou se désabonner de ce bulletin c'est la même adresse.

Pour consulter les anciens numéros c'est ici :

<http://www.solidaires.org/rubrique3...>

Notre prochain numéro est programmé pour fin avril 2014.

Bonne lecture.



Petit bulletin des conditions de travail et de la santé au travail pour les équipes syndicales

Pour des CHSCT outils de combat syndicaux

La parution de très attendu rapport Verkindt présenté au COCT le 28 février 2014 est l'occasion pour Solidaires de revenir sur nos revendications et propositions sur les CHSCT. Ce rapport avait été commandé par le ministère du Travail pour établir un état des lieux des forces et faiblesses de cette instance et pour envisager les pistes d'évolution, suite à la conférence sociale de juin 2013. Nous avions demandé à être entendu par M Verkindt, ce qu'il avait accepté, car nous sommes porteurs de nombreuses propositions pour améliorer le fonctionnement des CHSCT. Force est de constater que la grande majorité des 33 propositions du rapport Verkindt sont insatisfaisantes quand elles ne sont pas tout simplement dangereuses. En effet si sur quelques rares éléments nous pouvons souscrire aux propositions contenues dans ce rapport, il est quand même très loin du compte et des enjeux en matière de santé au travail.

Quelques propositions du rapport Verkindt

Parmi les 33 propositions contenues dans ce rapport nous en examinons quelques-unes avec notre propre classification.

Il y a, par exemple, les propositions cosmétiques comme par exemple de rendre obligatoire la consultation du CHSCT sur le DUERP, alors même que cette consultation s'impose en application simple de l'article L.4612-12 du code du travail qui dispose que « le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les documents se rattachant à sa mission ».

Il y a les propositions ridicules comme attribuer un crédit d'heure de 2 heures au DP qui exerce les missions du CHSCT dans un établissement de 11 à 49 salarié-e-s. Que pourrait-il concrètement faire avec un temps de délégation aussi maigre? Par ailleurs le rapport ne propose aucune piste pour lui donner de réels moyens d'agir. Le pire est à venir quand le même rapport propose carrément la fusion dans une même instance du CHSCT et des DP dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Le patronat peut dire merci!

Il y a les fausses bonnes idées comme de fixer à cinq jours par mandat la formation des élus au CHSCT quelle que soit la taille de l'établissement. En effet, comme dans le même temps la proposition n° 9 propose d'allonger la durée du mandat de 2 à 4 ans (ce qui est une très mauvaise idée), en définitif on réduit le temps de formations. En effet, du coup il sera en fait de 5 jours pour ceux qui disposaient de 5 jours par mandat (soit 10 jours au total sur 4 ans) et le gain ne sera que d'une journée pour ceux qui en avaient 3.

Autre mauvaise idée, le rapport propose à chaque branche d'établir de référentiel des compétences attendues d'un élu CHSCT et des délégués du personnel et d'associer à ce référentiel, un référentiel de formation qui servira de base aux agréments des organismes de formations (proposition 27). Cela revient à réduire le rôle politique des instituts de formations syndicales dans la définition des enjeux de formation propre à l'action syndicale et à techniciser les représentants du personnel. Quand en plus on propose de mettre en place une formation supplémentaire pour le secrétaire et président de CHSCT (propositions 28 et 29), c'est alors véritablement l'instance.

Plus grave, de nombreuses idées dangereuses sont insérées dans ce rapport, comme par exemple la proposition de réduire de 15 jours à 3 jours le délai d'envoi des convocations et la date des réunions. Cette réduction du délai empêcherait bien entendu les élus au CHSCT de prendre pleinement connaissance des questions liées à l'ordre du jour, d'en parler à leurs collègues et donc de rendre un avis en fonction du « travail réel ». Le rapport propose aussi au médecin du travail de sous-traiter sa présence, qui serait donc effectuée par un salarié ne bénéficiant pas de la protection inhérente au poste de médecin du travail.

Toujours aussi inquiétant, le rapport déroute plusieurs propo-

sitions qui affirment une volonté de contrôle renforcé des cabinets d'expertise agréés présentés comme des coupables en puissance (comme par le MEDEF) alors que cette profession est déjà considérablement réglementée, l'agrément étant loin d'être une simple formalité.

Sauf avancée notable, l'arbre qui cache la forêt, la proposition de mettre en place l'élection directe des membres du CHSCT, qui est une de nos revendications. Malheureusement c'est surtout pour mieux faire passer l'allongement du mandat de 2 à 4 ans. Cela risque notamment d'écartier de nombreux jeunes militants de cette instance.

Pour Solidaires, le CHSCT reste une instance à développer jusqu'au droit de veto

L'intervention syndicale sur la santé au travail peut s'appuyer particulièrement sur les CHSCT, dont les prérogatives peuvent être des contraintes imposées aux employeurs. En particulier, le droit d'expertise des CHSCT, même limité, ainsi que l'élaboration des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP), sont des armes importantes pour contester les choix d'organisation du travail des employeurs publics et privés.

Pour autant, cette instance a aussi ses limites. En particulier, les CHSCT version Fonction Publique n'ont pas les mêmes prérogatives que les CHSCT de droit privé, et les moyens de contraintes sont beaucoup plus limités. L'Union Solidaires se bat pour remettre en cause cet état de fait en élargissant les compétences de CHSCT « Fonction Publique ».

D'une manière générale, nous revendiquons une évolution plus favorable des droits des CHSCT. Ainsi le droit d'alerte du CHSCT, doit être étendu aux risques liés à l'organisation et l'intensification du travail ainsi qu'aux méthodes de management. Un véritable droit à la formation doit exister sur les risques avérés dans l'entreprise (risques psychosociaux, troubles musculo-squelettiques, risques majeurs). Les moyens des CHSCT doivent aussi évoluer avec l'attribution de moyens d'enquêtes, d'expertises. La formation syndicale doit être considérablement renforcée avec une formation de 5 jours minimum par an. Le renforcement des liens entre les « acteurs de la prévention » (CHSCT, médecins, assistants sociaux, préventeurs) doit permettre aux CHSCT de bénéficier de tous les éléments concernant la santé et la sécurité des salarié-e-s.

Il doit y avoir la possibilité pour les délégués des entreprises utilisatrices de défendre les intérêts des salarié-e-s des entreprises sous-traitantes, à la demande de ces derniers, et d'intégrer ces salarié-e-s pour toutes les questions vues en CHSCT. La protection des élu-e-s et représentant-e-s CHSCT dans l'exercice de leurs fonctions doit s'accompagner de sanctions plus lourdes contre les employeurs qui se rendraient coupables de délits d'entrave.

Dans les grandes entreprises, ou dans les entreprises étendues sur de multiples sites, nous revendiquons la définition d'un CHSCT national (CNHSCT), qui permette d'impulser et de contrôler des politiques nationales de prévention en matière de santé et de sécurité au travail. Ce CNHSCT doit avoir des compétences et des pouvoirs nationaux comparables aux CHSCT (consultation, information, droit d'expertise...), sans pour autant entamer ou diminuer les prérogatives des CHSCT locaux.

Le CHSCT doit être constitué dans les entreprises (et non les établissements) de plus de 20 salarié-e-s. L'élection du CHSCT doit être faite au scrutin direct, avec un mandat de deux ans, car trop souvent les salarié-e-s ne connaissent pas leurs représentant-e-s.

Enfin, l'Union Solidaires revendique un véritable droit de veto, beaucoup plus fort qu'une simple information-consultation, sur des décisions des employeurs qui seraient en mesure de nuire à la santé et à la sécurité des salarié-e-s.

n° 25 mars 2014

- Emplacement : inFORMER LES SALARIÉ-ES > Les publications > Bulletin Et voilà >
- Adresse de cet article : <https://solidaires.org/Et-voila-no-25>