



## **Déclaration CGT au CHSCT du 22 janvier 2015 concernant la proposition du MEDEF relative au devenir des IRP et du CHSCT**

Il y a trente-deux ans, les lois Auroux amélioraient considérablement les prérogatives des représentants du personnel et se situaient dans un mouvement législatif visant à instaurer de nouveaux droits pour les travailleurs.

La loi du 28 octobre 1982 renforçait les attributions et les moyens de fonctionnement du Comité d'entreprise ou Comité d'établissement.

La loi du 23 décembre 1982 donnait son autonomie au Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail en étendant le champ d'application de l'institution, avec des prérogatives fortes contraignant les employeurs à tenir compte de son avis. Le droit d'alerte pour danger grave et imminent, par exemple, permet aux élus de faire des recommandations, qui si elles ne sont pas acceptées par l'employeur, entraînent automatiquement l'arbitrage de l'Inspection du Travail. Même quand le rôle des élus est seulement consultatif, il est loin d'être anodin. Quand un employeur passe outre un avis négatif du CHSCT sur un projet, il s'expose à de lourdes sanctions pénales au cas où un accident surviendrait ultérieurement dont la possibilité aurait été mise en évidence par le CHSCT dans son avis négatif. Plus encore, la pratique des élus, les jurisprudences, l'expérience accumulée, ont fini par constituer un point d'appui très important en faveur des salariés dans le rapport de force avec le patronat.

Ces dispositifs ont permis une meilleure défense des salariés, dans leurs conditions de travail, leur santé, et leur sécurité.

Aujourd'hui, la dégradation des conditions de travail, la compétition que le patronat fait peser sur les travailleurs, les cadences de travail qui s'intensifient, les nouvelles technologies et leurs dérives, ont rendu plus que jamais l'existence des CHSCT indispensable.

Pour preuve, les secteurs qui en sont dépourvus, tels par exemple que les entreprises de moins de 50 salariés, les services à l'enfance, aux personnes en perte d'autonomie, les petits commerces, sont ceux où on retrouve les emplois les plus précaires, les conditions de travail les plus difficiles, la non-reconnaissance de la pénibilité et les plus bas salaires.

C'est dans ce contexte que le MEDEF a présenté le 15 janvier 2015 un nouveau texte dans le cadre de la négociation sur « l'amélioration du Dialogue social », saisissant l'occasion pour afficher sa conception du dialogue social qui s'inscrit une fois de plus dans la provocation et le mépris le plus total pour la condition des travailleurs.

Il s'agit pour le MEDEF de se situer dans le droit fil de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 et d'affaiblir les prérogatives des représentants du personnel. C'est le sens de sa proposition de remplacer les actuelles instances représentatives du personnel (DP, CE et CHSCT) par une instance de représentation unique appelée « conseil d'entreprise » qui aurait également le pouvoir de négocier des accords avec des délégués syndicaux choisis parmi les élus ! Le CHSCT disparaîtrait en tant que personne morale et serait remplacé, comme avant 1982, par une simple et facultative Commission d'hygiène et de sécurité ; par ailleurs sa capacité d'expertise serait considérablement réduit. Le MEDEF propose un bond de 32 ans en arrière, avec la caution d'une lettre de cadrage

du gouvernement Valls-Macron de juillet 2014, ainsi que de trois organisations syndicales minoritaires et coutumières des reculs sociaux !

C'est un laminage des droits, des moyens et des prérogatives des instances représentatives du personnel, et du CHSCT en particulier, qui est proposé.

En outre, les mandats et crédits d'heures mis à disposition des représentants élus dans les entreprises seraient considérablement réduits avec pour conséquence de réduire l'activité syndicale et de compromettre le lien de proximité entre les représentants du personnel et les salariés.

Dans un contexte économique et social difficile, face à des attaques et des provocations patronales sans précédent, les salariés ont besoin d'être défendus par des instances représentatives du personnel efficaces, si possible renforcées, mais certainement pas affaiblies.

Nous exhortons les organisations syndicales responsables, dignes de ce nom et des valeurs du syndicalisme, à faire front pour ensemble refuser cette atomisation des institutions représentatives du personnel et gagner la « bataille du CHSCT » dans l'intérêt des salariés.

Nous exigeons :

1/ que le CHSCT ne subisse aucune modification ni juridique, ni de fonctionnement, qu'il conserve son caractère obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus,

2/ que les moyens du CHSCT soient développés afin de permettre aux représentants salariés qui y siègent d'agir sur la sécurité au travail, les conditions d'exercice et l'organisation du travail au plus près des salariés, quel que soit l'effectif de l'entreprise.