

novembre 2013

## LES CHSCT DOIVENT ÊTRE AU SERVICE DES SALARIÉS, PAS À LA BOTTE DE LA DIRECTION.

Les Comités d'Hygiène et de Sécurité ont pour mission de « veiller à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs », sans se substituer aux missions et aux responsabilités de l'employeur. Ils sont composés de représentants des salariés et d'un seul représentant de la direction. Il s'agit de la seule instance paritaire où les élu-e-s disposent d'un réel pouvoir de décision pour exiger de l'employeur la prise en compte des conditions de travail des salariés.

**Pour chaque changement d'organisation, l'employeur a l'obligation de consulter les CHSCT avant le CE.** Mais qu'en est-il concrètement ? Quelques exemples montrent clairement comment les syndicats majoritaires CFE-CGC et CFDT laissent tous pouvoirs aux mains de la direction.

### Au CTA, la direction bat le rappel pour faire voter les absents !

**Réorganisation de l'Ingénierie :** La direction sûre de l'acceptation n'a laissé aucun répit entre les réunions et l'annonce publique du projet : il s'est écoulé moins de deux semaines ! Vu l'ampleur du projet et pour pouvoir se prononcer au mieux des intérêts des salariés, les élus SUD et CGT avaient demandé des informations complémentaires et une expertise extérieure, conformément à la réglementation. Pourtant au CTA, tout a été fait pour qu'il n'en soit pas ainsi : la séance a été interrompue avec la bénédiction du secrétaire CFE-CGC afin que le président (employeur) convoque les membres qui n'avaient pas jugé utile d'assister à la réunion, pour les faire voter contre la demande d'expertise. Au final, les élus CFDT et CFE-CGC ont refusé une expertise indépendante sur un projet aux conséquences très lourdes pour les salariés (suppressions de postes, arrivée massive de la prestation, volonté de la direction d'externaliser les postes RENAULT dans les ateliers et les labos...).



### Le règlement intérieur présenté uniquement pour la forme...

**Nouveau règlement intérieur :** La loi impose pour l'envoi des documents un délai de 15 jours donnant aux élus le temps d'analyser les documents. Pourtant au CHSCT qui gère notamment les bureaux de l'Avancée, Mr GUINET conseiller juridique de l'Etablissement, s'est permis de présenter un document différent de celui transmis avec la convocation. Argument : son document prenait déjà en compte des remarques d'élus faites entre temps. Faut-il en conclure que la direction et certains syndicats se mettent d'accord avant les consultations officielles ? Chaque CHSCT a ensuite connu une présentation différente ! Au final, aucun CHSCT ne s'est prononcé sur le même texte !

## Des comptes rendus de réunions aux petits oignons pour la direction

Alors que les textes précisent explicitement que c'est au Secrétaire du CHSCT de faire les comptes rendus de séance, ces derniers délèguent ce travail à la direction. Ainsi sont fournis souvent avec plusieurs mois de retard, des comptes rendus simplifiés qui reflètent les débats de manière partielle. Un tel fonctionnement est contraire à l'intérêt des salariés, car en cas d'investigations externes (inspection du travail, justice...), ceux-ci se voient privés d'un support susceptible de mettre en évidence les manquements de l'entreprise quant à ses choix d'organisation du travail ou de gestion des risques de santé.

## Des enquêtes conduites de main de maître par le représentant de l'employeur



Suite à des déclarations d'accident de travail de salariés en souffrance, des élus SUD et CGT ont obtenu de vive lutte l'ouverture d'une enquête CHSCT.

Ces enquêtes sont essentielles pour déterminer les causes de l'accident et éviter qu'ils ne surviennent à nouveau.

Aussi surprenant que cela puisse paraître, c'est le représentant de la direction qui prend les rênes de l'enquête sans opposition de la majorité des élus, alors que cette prérogative revient aux représentants du personnel en concertation avec l'employeur.

Et sans surprise, les conclusions vont toujours dans le même sens, la direction refusant de remettre en cause son organisation hiérarchique :

- Le ou la salariée initialement victime se voit transformée en coupable,
  - Le hiérarchique mal à l'aise pour gérer son équipe ou en manque de moyen, reste avec ses soucis, certains se sentiront même confortés dans leur mode de gestion autoritaire...
- Sans la résolution des problèmes de fond, comment supprimer les risques psychosociaux que tout le monde revendique de combattre ?

## C'EST AINSI QUE LES CHSCT VIVENT !

## IL EST TEMPS DE REDONNER LEUR POUVOIR AUX SALARIES !

En 2006-2007, quatre de nos collègues s'étaient donné la mort.

Il aura fallu attendre que l'opinion publique s'en émeuvent pour que les syndicats CFE-CGC et CFTD acceptent enfin de rejoindre le combat de SUD et de la CGT afin d'obtenir, via les CHSCT, la demande d'expertise indépendante confiée à TECHNOLOGIA.

Malgré un mea culpa du bout de la langue, Carlos GHOSN n'a jamais ordonné la moindre modification de l'organisation du travail, diminué la charge ou corrigé le manque de reconnaissance. Bien au contraire.

Depuis la direction de RENAULT vient de perdre définitivement tous ses procès. **Le 19 septembre, la cour de cassation a confirmé la faute inexcusable de l'employeur pour manquement à ses obligations de sécurité.**

De la même manière qu'il est resté seul en permanence présent au côté des familles, SUD se bat au quotidien dans tous les CHSCT pour exhorter la direction à éradiquer le risque psychosocial lié à l'organisation du travail.

Ce ne sont pas les commissions ou les cellules de veilles qui protégeront les salariés des réorganisations mal ficelées. C'est aux CHSCT de veiller à ce que l'employeur assume son devoir de prévention.

