



Syndicat National Force Ouvrière  
des Cadres des Organismes Sociaux

La lettre de la

# Michodière

Le 23 janvier 2015  
N° 03-2015

Bulletin d'information hebdomadaire édité par le SNFOCOS

## URSSAF

Le 15 janvier 2015, Monsieur Jean Louis REY, Directeur Général de l'ACOSS, est venu visiter les sites de Belfort et de Montbéliard de l'URSSAF de Franche Comté, suite à l'installation du CNTFS (Centre National des Travailleur Frontaliers Suisses).

M. Jean Louis REY a accepté de recevoir une délégation de représentants du personnel lors de cette visite.

Au cours de cet entretien, cordial et constructif, la délégation lui a fait part de quelques dysfonctionnements.

Ceux-ci **ne concernent pas que l'URSSAF de Franche Comté** et il a bien été précisé qu'il ne s'agit pas d'une liste exhaustive :

- au titre d'économies "de bouts de chandelles", et pour répondre aux directives gouvernementales qui visent à réduire le coût du fonctionnement des Organismes de Sécurité Sociale alors que celui-ci équivaut à 0.34 % du budget de la sécurité sociale, notre direction a décidé de limiter strictement les déplacements professionnels. Cette décision a eu pour principal effet de renforcer l'isolement de certains agents suite à la régionalisation. Par ailleurs, ces économies sont en contradiction avec la Convention Collective Nationale.
- En remplacement des déplacements, les moyens mis à disposition des agents sont dérisoires. Une salle de visio par site implique une rapide saturation des créneaux disponibles. Les réunions de service ont donc lieu en audio conférence. Ceci nuit à un encadrement efficace.
- La tyrannie du tableur EXCEL avec une politique individuelle du chiffre, notamment au service contrôle.
- Les cadres n'ont plus de temps à consacrer à leur activité du fait des suivis et de tous les travaux annexes engendrés par les dysfonctionnements constatés.
- Outils qui ne sont plus adaptés : les pertes de temps induites entraînent du stress et génèrent de la frustration.
- La hiérarchie est trop loin des préoccupations du terrain. Ceci entraîne que nous rencontrons des agents et des cadres stressés sur tous les sites.
- Absence de la reconnaissance de l'implication des agents et des cadres, et du travail effectué par chacun. Tous essaient de remplir au mieux leurs missions dans une organisation qui n'en est pas une.
- Manque d'information sur l'avenir de l'URSSAF de Franche-Comté : la régionalisation n'est pas terminée et nous nous orientons déjà vers l'inter région. Que restera-t-il des petites structures telles que la nôtre ?
- La régionalisation n'est pas véritablement réalisée :
  - les salariés n'ont pas le sentiment d'appartenir à une équipe régionale
  - Selon le DIC, la régionalisation devait apporter une amélioration des conditions de travail, or à ce jour, on est au regret de constater qu'il s'agit d'un échec.
  - La communication est quasi-inexistante entre les sites, les services et nos dirigeants.
- Des déménagements sont prévus sur la quasi totalité des sites ceci inquiète les agents car il n'y a pas de visibilité sur l'avenir.

La délégation a également présenté les anomalies pointées par le rapport de SECAFI au CHSCT. Les représentants du personnel ont précisé qu'au regard de ces éléments, les conditions de travail actuelles ne permettent pas aux salariés de se sentir autonomes et de s'investir complètement dans leurs missions.

### SOMMAIRE

Pages 1 à 2 :  
URSSAF Franche  
Comté

Pages 2 à 7 :

Dossier CHSCT :  
Coup de torchon  
sur les CHSCT

Bulletin d'information  
édité par le SNFOCOS –  
Sous le N° de  
Commission Paritaire 3  
941 D 73 S  
Christian GOUPILLOT,  
Directeur Gérant

---

Ceci provoque stress, mal être au travail et ne respecte pas les principes relatifs à la santé au travail.

Face à ce manque de confiance et de considération, il est urgent que tous les employés et les cadres retrouvent leur sérénité et des conditions de travail digne de la Sécurité Sociale, pour pouvoir remplir correctement leurs missions de service public et retrouver le professionnalisme qui s'est estompé au regard de l'évolution négatives des conditions de travail.

Au cours de cet entretien, M. Jean Louis REY a pris en considération les remarques effectuées et a apporté quelques réponses.

La délégation espère très vivement que cette démarche portera ses fruits et ce, dans les plus brefs délais.

**Patrick SCHUSTER**  
Délégué Régional FRANCHE COMTE

\* \* \*

## Coup de torchon sur les CHSCT

**DOSSIER**  
**CHSCT**

L'article « Coup de torchon magistral sur les CHSCT : Acte 2\*\* ! » de Jean-Claude DELGENES, Directeur Général de Technologia est paru le 21 janvier sur le site de Miroir Social. Ce texte pose les questions essentielles aujourd'hui en débat.

Egalement son premier article\* : « Coup de torchon magistral sur les CHSCT : les questions que pose la suppression de cette instance autonome » paru le 12 janvier dernier sur Miroir Social.

Une cinquantaine de syndicalistes de toutes organisations, de chercheurs, de politiques ont signé dans Le Monde une tribune pour défendre le CHSCT sous le titre : « Peut-on faire l'économie d'un lieu de débat sur le travail au sein de l'entreprise ? ».

12 janvier 2015\*

### **Coup de torchon magistral sur les CHSCT : les questions que pose la suppression de cette instance autonome**

Une discussion est engagée depuis plusieurs mois pour modifier les conditions d'exercice du dialogue social dans les entreprises de notre pays. Si la feuille de route donnée aux organisations syndicales et patronales par le gouvernement était relativement équilibrée au départ, il semble que la négociation sociale très avancée et qui devrait s'achever le 19 janvier s'apprête à donner un coup de torchon magistral sur les CHSCT.

Dans l'accord envisagé entre le MEDEF et certaines organisations syndicales, les CHSCT seraient supprimés en tant qu'instance autonome et « résorbés » au sein d'une instance unique : le conseil d'entreprise. Les questions que pose cette évolution méritent que l'on s'y arrête. Même si cette négociation renvoie à des enjeux globaux qui concernent bon nombre d'aspects, par exemple la prise en compte des parcours syndicaux.

### **Une question centrale taraude les négociateurs. Faut-il aller jusqu'à la suppression de cette instance « historique » installée par les lois Auroux en 1982 pour obtenir un accord ?**

La création d'une « commission HSCT » au sein d'un conseil d'entreprise ramène à la situation qui prévalait avant 1982. Elle emporte tellement d'interrogations que la sagesse voudrait que l'on prenne quelques semaines de plus pour bien en cerner toutes les conséquences. Ce d'autant que les événements dramatiques de ces derniers jours n'ont pas permis que s'ouvre dans ce chaos médiatique et sociétal un véritable débat entre les citoyens.

L'idée n'est pas de perdre du temps mais de rénover à bon escient, de se retrouver dans une véritable modernisation et non dans un recul historique et subi, en matière de prévention et de régulation. Il est d'ailleurs probable que ce recul se retournerait à terme s'il avait lieu, contre les employeurs et les entreprises.

### **Le CHSCT est en effet très souvent le point d'équilibre au sein des firmes**

L'instance qui permet de mettre en débat le travail réel et de réunir à égale dignité autour de cette problématique qui fait sens pour tous, les diverses parties en présence ainsi que la médecine du travail (elle-même dans l'attente d'une profonde réforme).



29 janvier  
Commission  
permanente  
professionnelle de  
l'encadrement

03 février  
Délégation Régionale  
IDF

10 février  
Bureau National

---

Si la prévention devait s'affaiblir faute de ses militants impliqués et spécialisés que sont les membres du CHSCT, la nature ayant horreur du vide, le non-traitement des multiples petits problèmes, des crises ou mini-crisis déboucherait inévitablement sur un recul de l'implication globale des salariés avec une montée de l'absentéisme et du présentéisme et sans doute l'émergence de tensions et de violences à grande échelle dans les entreprises. Il est par ailleurs probable que la judiciarisation des relations professionnelles progresserait fortement.

Le CHSCT est une instance spécialisée bénéficiant de la personnalité morale et juridique qui fonctionne, il convient de relire en cela le rapport du Professeur Pierre-Yves Verkindt, seul bilan disponible récent et intéressant sur la question. En effet, le travail effectué en raison de l'implication de milliers d'élus chaque jour, n'apparaît pas en lumière car ce qui marche reste souvent invisible. Mais ne soyons pas aveugles, cela existe. Le CHSCT permet que des situations de travail contrastées ne deviennent délétères. Ne nous y trompons pas, une partie des employeurs est attachée à cet équilibre qui préserve aussi de nombreuses dérives et de l'émergence d'une trop grande violence au sein des collectifs du travail.

Ainsi, la direction des ressources humaines du groupe Orange (ex-France Telecom), bien placée pour connaître l'importance de cette instance de régulation, a déclaré dans son discours lors des vœux début janvier devant l'ensemble des représentants du personnel qu'elle n'approuvait pas le projet de fusion des CE et CHSCT.

Bien entendu, la base syndicale est très attachée à cette instance. Dans leur immense majorité, les secrétaires des CHSCT, quand ils sont informés, sont sidérés lorsqu'ils découvrent le projet que dépose sur la table de négociation le MEDEF ; d'ailleurs, aucun n'envisage sérieusement que leur organisation puisse signer cette amputation.

Les responsables syndicaux dans les fédérations ou les unions départementales sont eux aussi (tous syndicats confondus) dans l'attente d'une issue par le haut que serait la sanctuarisation de toutes les prérogatives du CHSCT.

**Cette sortie par le haut est-elle possible ? Quelles sont les questions que pose en cela la création de la commission HSCT au sein du conseil d'entreprise qui, d'après les négociateurs les plus offensifs, prendrait la relève du CHSCT ?**

**Combien de personnes jusqu'alors massivement investies dans les CHSCT se trouveront sans mandat ?**

C'est l'un des plus graves risques de cette réforme. Il y a environ 26 000 CHSCT actifs en France. Par un rapide calcul, on comprend que plus de 100 000 élus verraient directement leur mandat s'arrêter avec la réforme. D'où la question : est-il crédible de moderniser le dialogue social en amputant une telle cohorte d'élus actifs et investis au quotidien ? Maître Gaillard, spécialiste en droit social, estime que si le projet du MEDEF allait au bout, 60 % de l'ensemble des mandats tomberaient ([voir article dans Miroir Social](#)) avec l'instauration de l'instance unique et le relèvement des seuils. Une question annexe se pose : le syndicalisme déjà exsangue peut-il se permettre une telle saignée ? Une telle désorganisation ? Ce d'autant que le renouvellement syndical passe souvent par le CHSCT.

Autre question essentielle, la réglementation actuelle protège pendant 6 mois après la fin de leur mandat, les personnes qui se sont investies dans les instances de représentation du personnel. L'achèvement du mandat est soit désiré, soit programmé au cours du renouvellement électoral, en tous les cas, anticipé par les intéressés. Ces derniers (qui se sont parfois beaucoup investis pour préserver des risques professionnels leurs collègues) se trouveront le cas échéant exposés.

**Quel filet de prévention dans les firmes entre 50 et 500 salariés ?**

La commission serait obligatoire seulement à partir de 500 salariés c'est-à-dire simplement au sein des grandes entreprises. Actuellement, le CHSCT est de droit dans toutes les entreprises à partir de 50 salariés. Si demain il convient de signer un accord pour obtenir ladite commission, il s'agira d'un vrai désastre en termes de prévention car pour signer un accord, il faut être deux. Il n'est pas certain qu'une partie du patronat voudra spontanément « se prendre la tête avec cette question », le filet de prévention serait alors inexistant dans les firmes entre 50 et 500 salariés.

---

### **Fin de la spécialisation**

Le CHSCT a deux grandes vertus : la proximité des salariés et l'action sur le terrain pour mener diverses enquêtes etc. Qu'en sera-t-il demain avec des membres de la commission si cette dernière voyait le jour, ceux-ci ne seraient plus spécialisés et n'auraient plus de temps car occupés par de multiples tâches ?

Qui plus est, en cas d'entreprises multi-sites, comment s'articulerait l'action de ladite commission sur les divers emplacements ?

### **Quelle capacité juridique ?**

Le CHSCT a la possibilité d'ester en justice. En sera-t-il de même demain si la commission voit le jour ? Cette question est essentielle car l'entité autonome et spécialisée a permis depuis trente ans, le développement d'une jurisprudence riche en matière de prévention et qui serait alors sacrifiée. Par ailleurs, une commission qui aurait perdu au passage cette dimension juridique ne serait plus qu'une coquille vide, elle serait sans pouvoir réel d'influence voire de contrainte donc elle ne pèserait plus rien.

### **Les conséquences de la codésignation et du cofinancement ?**

La commission HSCT ne pourrait plus recourir à des experts indépendants et agréés par le ministère du Travail, comme c'est le cas dans le cadre de la réglementation actuelle.

Le recours à expert serait l'objet d'une codécision employeur (élu et d'un cofinancement dont une partie non négligeable de 20 % sur le budget de fonctionnement du nouveau conseil d'entreprise). Plusieurs questions se posent. Peut-on subordonner le recours à un expert pour risque grave à une question de disponibilité de budget ? Imaginons qu'un élu décide de ne « pas investir » pour traiter un risque grave présent pourtant dans l'entreprise, en confiant au besoin une mission à un tiers préventeur. Le risque non traité débouche alors sur un préjudice humain ou matériel. Dans ce cadre, quelle serait alors sa responsabilité juridique voire pénale et morale ? Quelle serait celle de la direction ? Dans ce cadre de responsabilité partagée en raison de l'investissement commun, comment serait appréciée l'obligation de résultat en matière de santé et de sécurité au travail qui incombe aux dirigeants ? Plus généralement, comment dans ces conditions envisager la prévention qui exige toujours une très grande réactivité pour éviter d'importants et coûteux préjudices ?

Peut-on demander à un dirigeant « maltraitant » (et il y en reste quelques-uns) ou à un dirigeant trop pressé de voir aboutir ses réformes, de s'embarrasser d'une quelconque discussion et de participer à la désignation d'un expert d'un commun accord ? Si la direction ne veut pas d'expert, il n'y en aura pas. Si elle l'accepte, elle imposera quelqu'un de son choix de manière unilatérale. Il n'y a plus d'équilibre. Qui plus est, quelle sera la latitude d'un expert pour mettre en question un projet « mal ficelé, voire dangereux » et ils sont pléthore, s'il dépend pour sa mission de la décision de l'employeur ?

La codécision signifie la perte d'indépendance de l'expert, ce qui n'est pas réjouissant pour les directions car l'expert, par son travail, éclaire des points qui remontent du terrain. Sur les apports de l'expertise, je renvoie à l'étude réalisée sous la responsabilité du sociologue Henri Vacquin par l'équipe TECHNOLOGIA et qui montre comment, le cas échéant, elle pourrait être encore améliorée au profit des entreprises et des salariés.

Pour finir, étant donné les enjeux, il pourrait être formidable pour une fois, plutôt que de décider en conclave fermé, de lancer une enquête auprès des milliers d'élus concernés directement par la question. À n'en pas douter, cette enquête démontrerait le passionnant attachement des représentants du personnel à cette instance.

20 janvier 2015\*\*

On parle beaucoup de caricatures depuis l'assassinat monstrueux à *Charlie Hebdo*. L'humour comme résistance suprême, comme résistance ultime... Dans la même veine, chacun se réjouira car le dessinateur Gotlieb a décidé de relancer cette année Super Dupont, un héros bien de chez nous et typiquement français, créé en 1972 et que le reste du monde nous envie. Coïncidence ou effet de mode sans doute, Super Dupont est sans doute le modèle retenu par les négociateurs du MEDEF pour les prochains représentants du personnel.

Ces derniers seraient conduits à siéger dans les futures instances uniques : conseil d'entreprise

---



Retrouvez  
tous nos  
articles sur notre  
site :  
[www.snfocos.org](http://www.snfocos.org)

---

appelé à reprendre les prérogatives à la fois des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT. Ne nous y trompons pas. Super Dipont est une parodie de super-héros. Les élus au sein des instances de représentation du personnel ne sont encore que des humains ; cela alors que la réforme envisagée par le MEDEF leur demanderait un travail titanesque, un travail devenu « impossible » de super-héros au quotidien pour défendre les intérêts des salariés.

En effet, l'une des premières conséquences de l'accord proposé par le MEDEF pour « moderniser le dialogue social » est de supprimer environ 60 % des représentants du personnel qui œuvrent encore aujourd'hui à la prévention, c'est-à-dire au bien commun au sein des entreprises. La suppression des délégués du personnel et des 26 000 CHSCT qui structurent près de 100 000 membres préventeurs actifs non rémunérés pour leurs actions (menées en sus de leur travail et le plus souvent en prenant des risques) conduirait ces derniers à raccrocher leur tablier. Le risque serait que les élus deviennent des apparatchiks sous influence et loin du terrain. Sans une relève importante des quotas, les élus qui demeureraient au sein des futurs conseils d'entreprise auraient donc à assumer une densification très importante de leurs actions de représentation et de prévention. La petite cohorte d'élus qui resterait, sans une nette augmentation des quotas de représentation, serait elle-même bien isolée...

Au bout du compte, sans exagération aucune, on reviendrait au modèle « dominants/dominés ».

Le risque serait que les élus deviennent des apparatchiks sous influence et loin du terrain, ils auraient d'autres priorités que la prévention au quotidien. Cela constituerait un recul des droits historiques propres à la France car dans tous les autres pays avancés, les salariés bénéficient d'une bonne représentation pour défendre leurs intérêts, leurs conditions de travail et leur santé...

En Allemagne, qui semble inspirer les négociateurs syndicaux actuels, les salariés bénéficient quasiment à parité d'administrateurs au sein des comités d'administration des entreprises... En outre, les conseils d'entreprises dans ce pays rendent des avis qui ne sont pas simplement consultatifs mais qui peuvent être bloquants. Le MEDEF se plaint de rigidité mais il faut raison garder.

Pierre Gattaz, qui sent que les circonstances ne lui ont jamais été aussi favorables, tente ce qui aurait été de l'ordre de l'impensable il y a encore quelques mois : la suppression pure et simple des CHSCT en sus de celle des délégués du personnel. Sur un plan, il a raison : pourquoi ne pas se servir si les responsables syndicaux lui lâchent toutes les revendications sans réelle contrepartie ? C'est un dialogue social par le vide. Il est plus aisé de se mettre d'accord avec soi-même que de partager avec les autres. Le monologue social comme ultime ersatz de la simplification. Cette saignée qui instaurerait la diagonale du vide en prévention n'est pas encore actée. Mais il y a urgence à obtenir toutes les garanties indispensables.

Le MEDEF a mis tout son poids dans la balance pour obtenir pendant la période de la trêve des confiseurs, la suppression des délégués du personnel et surtout des CHSCT, sans pour l'instant aboutir. Le débat commence à s'ouvrir. À la base, les élus et les membres des syndicats commencent à prendre conscience de l'énormité du recul des droits qui est exigé et qui se joue dans la ratification de ce texte. Des syndicats entiers et des fédérations se mobilisent pour dire à leur direction « ne signez pas en l'état ! ». Plusieurs pétitions ont vu le jour, dont celle en annexe et que j'invite chacun à signer et à faire partager « CHSCT en danger ! »

Peut-on faire l'économie d'un lieu de débat sur le travail au sein de l'entreprise ? ».

Si l'on veut comprendre les enjeux de cette négociation sans trop entrer dans les détails, il faut simplement lire *Les Échos* de ce lundi 19 janvier 2015.

L'éditorialiste écrit en page 9 : « *Les syndicats, qui n'ont certes pas grand-chose à gagner dans cette négociation, ne doivent pas pinailler ou jouer la surenchère. Le MEDEF doit, lui, faire fi de l'opposition de la CGPME et des réticences de certaines de ses fédérations. Il s'agit d'être pragmatique : l'exécutif ne serait pas en capacité d'imposer une telle réforme à sa majorité parlementaire sans le paraphe des partenaires sociaux* ».

En clair, selon l'éditorialiste, les syndicats doivent accepter de sacrifier une bonne part des droits obtenus historiquement et par la loi (lois Auroux et Aubry) et une bonne partie de leurs membres car c'est bien de cela qu'il s'agit. De même, le MEDEF doit cesser de pousser le bouchon trop loin car ce qui est déjà obtenu est énorme et jamais le Parlement ne concéderait de telles

---

---

remises en question aux tenants de la déréglementation libérale. D'ailleurs, le Président de la République a confirmé dans ses vœux que ce « n'était pas à la démocratie politique de traiter des problèmes relevant de la démocratie sociale... » même si les droits obtenus l'ont été par le vote du Parlement mais c'était sans doute une autre période historique.

Le projet de fusion en l'état que présentent aujourd'hui les représentants du MEDEF risque d'accentuer gravement les déséquilibres au sein des entreprises. Les problèmes que rencontrent les salariés au quotidien ne seraient plus traités, faute de garanties suffisantes en l'état actuel du projet et de membres actifs, spécialisés et proches du terrain. Ainsi, les membres actuels des CHSCT sont à même d'entendre et capables d'agir pour régler les problèmes avant que des « égratignures » ne deviennent gangrène sociale.

Qu'une simplification soit indispensable comme le demande le Président de la République qui ne veut pas apparaître aux yeux de l'Histoire comme celui ayant été le fossoyeur des droits des salariés, à la limite pourquoi pas ? En revanche, que celle-ci ait lieu sans contrepartie réelle et prenne la forme d'une éradication des droits et des prérogatives des salariés c'est largement contestable, y compris même si on retient la logique libérale. Qui a intérêt à la montée des déséquilibres à l'intérieur des entreprises ?

Ce n'est pas jouer les Cassandre que de dire qu'avec un tel retrait du nombre et des prérogatives des élus, les situations de travail délétères vont se développer au sein des entreprises. Présentéisme et absentéisme sont déjà légion ; demain, on assisterait à une forte progression de la violence et du sabotage si un tel accord sans réelles garanties était inscrit dans le marbre...

Que l'on dise la vérité aux signataires et aux salariés.

#### Première vérité

Aujourd'hui le ressenti des salariés en entreprise (l'un des plus pessimistes au monde) est bien connu. Sans la relève substantielle des quotas de représentants du personnel et des budgets de fonctionnement du conseil d'entreprise, la simplification radicale recherchée aboutirait à une forme de « monologue social » qui contribuerait à l'érosion interne du potentiel de création des salariés et à la montée des risques sur la santé par le développement de situations de travail délétères. Cessons avec cette forme d'angélisme où l'on rêve de relations professionnelles qui dans les faits n'existent pas.

#### Seconde vérité

Pour les TPE, l'accord propose la mise en place de commissions régionales interprofessionnelles de 20 membres élus de manière paritaire, qui pourraient être sollicités par les salariés des petites structures mais ne pourraient pas intervenir au sein des petites entreprises. Cette construction administrative au niveau régional ne cesse de soulever des questions. Comment une vingtaine de membres pourrait répondre sur la base des 13 régions élargies, aux besoins des salariés de milliers de petites entreprises sans pour autant pouvoir y pénétrer ? Même si demain le MEDEF (qui recherche la sanctuarisation des TPE et PME pour une partie de ses fédérations) accordait le droit aux membres syndicaux de cette commission d'entrer dans ces entreprises après « accord de l'employeur », on ressent bien que cette concession octroyée ne serait que de façade. Les petites structures ne toléreront pas ce droit s'il n'est pas obligatoire. L'avancée microscopique proposée par le MEDEF n'est pas susceptible de combler les reculs générés par ailleurs. Cet habillage ne permettra pas de finalement présenter aux salariés un accord « gagnant-gagnant ». Les signataires putatifs le savent bien et redoutent la bronca des salariés que provoquerait un tel renoncement.

#### Troisième vérité

Tout au long des négociations, le MEDEF n'a eu de cesse de prétendre que la fusion se faisait à droit constant. Là encore, cette assertion péremptoire ne résiste pas à l'examen dans le détail des textes. Ainsi, la commission spécialisée (CHSCT), censée reprendre les prérogatives dévolues au CHSCT, ne serait obligatoire qu'à partir de 300 salariés. En-dessous de ce plancher, elle ne serait qu'optionnelle et instaurée à la suite d'un accord entre les parties. Rappelons qu'un CHSCT est de droit à partir de 50 salariés et que ce dernier dispose de la personnalité morale et juridique. La commission, elle, n'aurait pas la personnalité morale et n'aurait pas le droit ni d'ester en justice, ni de se faire assister par un expert. L'expert devant être le cas échéant retenu par la majorité des membres du CE. À quoi sert la commission ? Pourquoi une telle commission sans moyen d'agir ?

---

La commission (comme le conseil d'entreprise) ne pourrait se réunir que sur la base d'une majorité qualifiée de ses membres. Rappelons qu'actuellement le CHSCT peut se réunir en urgence à la demande d'au moins deux de ses membres. Qui plus est, dans le dernier texte du MEDEF, il est même prévu que les membres soient formés et que le coût de la formation soit à la charge du conseil d'entreprise.

#### Quatrième vérité

Les expertises pour risque grave en matière de santé vont disparaître. En cas de risque grave ou de projet important modifiant les conditions de travail, le CHSCT peut encore aujourd'hui à la majorité de ses membres se faire assister par un expert. Ce droit serait maintenu en façade seulement au sein du futur conseil d'entreprise. En effet, quand un risque grave survient au sein d'une entreprise, les membres du CHSCT peuvent nommer un expert pour faire cesser ce risque, pour en comprendre l'origine, pour simplement faire œuvre de prévention, par exemple en cas de maltraitance, de harcèlement, de violence ou encore de déviance managériale.

En général, la direction conteste la demande du CHSCT devant le tribunal de grande instance. Cette contestation, souvent systématique, devrait se renforcer demain. En effet, aujourd'hui le CHSCT n'ayant pas de budget en propre, le coût de la procédure contentieuse devant le TGI générée par la direction est pris en charge par l'employeur. Demain, le coût de cette procédure contentieuse (qui varie de 7 à 12 000 euros) serait à la charge du conseil d'entreprise qui a un budget en propre. Inutile de préciser que le budget de fonctionnement restant pour l'instant à 0,2 %, les moyens feront défaut pour agir en prévention. L'enlisement judiciaire sera une arme redoutable pour les directions.

Cette approche vaut aussi pour les projets importants, même s'il est plus aisé de définir un projet important devant le juge.

À la lecture de ces quelques lignes qui pourraient être complétées par bien d'autres constats similaires, tant sur les modes de consultation totalement centralisés et sur les délais ou encore sur la quasi mise en concurrence des CE et des syndicats dans la négociation des accords, on constate que le texte projeté va générer un profond recul de la prévention des risques en entreprise et produire des déséquilibres préjudiciables à tous.

L'importance des sujets négociés devrait inciter à la sagesse, à prendre le temps d'un bon accord pour éviter les graves reculs en matière de prévention. C'est une évidence, n'en déplaise aux partisans de la fuite en avant et de la dérégulation sociale, la qualité de vie au travail repose sur le respect des uns et des autres dans une régulation équilibrée. Ne demandons pas aux élus du personnel de devenir des super-héros mais donnons-leur les moyens et les prérogatives pour faire honnêtement leur travail de représentation. Chacun gagnera à terme du respect des grands équilibres et de la dignité.

\* \* \*

*Une cinquantaine de syndicalistes de toutes organisations, de chercheurs, de politiques ont signé dans Le Monde une tribune pour défendre le CHSCT sous le titre : « Peut-on faire l'économie d'un lieu de débat sur le travail au sein de l'entreprise ? ».*

*Ce texte a été repris sous forme d'un appel sur le site <http://www.urgence-chsct.fr/> que vous pouvez signer vous aussi et faire circuler parmi vos connaissances.*

\* \* \*

Congrès  
SNFOCOS

