

Le travail et la santé au cœur du comité social et économique

La mise en place du comité social et économique (CSE) doit être l'occasion de resituer notre syndicat et les syndiqués dans notre activité militante. Cela vaut aussi pour notre démarche revendicative à partir du travail. Il est prévu, dans les ordonnances et décrets, que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) soit supprimé avec la création d'une nouvelle instance unique : le CSE, avec une mise en œuvre au plus tard le 31 décembre 2019.

Suite aux ordonnances Macron, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail seront remplacés par une commission santé et sécurité au travail au sein du CSE. Malgré le recul sans précédent que représente cette réforme, la CGT doit utiliser toute son expérience afin de faire de cette nouvelle institution un outil du syndicat, au service de l'intérêt des travailleurs.

À sa place, une simple commission santé et sécurité au travail (CSST) sera créée au sein du CSE. Émanation de ce dernier, elle serait sans moyen et sans pouvoir autonome, ceux-ci restant au niveau de l'instance CSE.

Cette réforme est un recul sans précédent, une négation de la place du travail et des travailleurs dans l'entreprise. Pour autant, nos savoirs, nos pratiques, nos habitudes doivent nous permettre d'y faire face.

LES PROPOSITIONS CGT

Les modalités de mise en place de la commission doivent être définies, soit par l'accord qui reconnaît l'existence d'établissements distincts, soit – en l'absence de délégué syndical – par l'accord entre employeur et la majorité des titulaires du CSE.

Cet accord définit également le nombre de délégués, leurs missions, leurs modalités de fonctionnement et de formation, leurs moyens. Il faudra être vigilant à ce que le contenu de ces accords à venir ne soit pas inférieur à ce que prévoyait la loi

auparavant pour le CHSCT. Tout ce qui ne sera pas stipulé sera perdu.

Les commissions sont composées des représentants du personnel du CSE. Elles sont présidées par l'employeur.

Cette commission est la seule à ne pas être d'ordre public. Il est donc impossible de la mettre en place en dehors de l'accord d'entreprise. Néanmoins, cela n'interdit pas (et c'est une recommandation CGT) d'en imposer, par accord, la création au plus près des lieux de travail des salariés, le plus en proximité.

Il faut gagner un fonctionnement aussi autonome que possible, malgré le fait que les décisions devront finalement recueillir l'aval des conseillers du CSE. L'octroi de moyens humains, d'heures de délégation supplémentaires, d'autonomie d'action dans le CSE est donc un impératif auquel il faut veiller. Notre démarche syndicale est centrale : une démarche à partir du travail réel, où l'on construit, non pas « pour » ou « à la place de », mais bien avec les travailleurs. Leurs conditions de travail, leur santé et sécurité en dépendent.

Cet état de fait pose la question de notre syndicalisme, de l'activité syndicale qui sera nécessaire, de notre rapport aux syndiqués et travailleurs.

Emparons-nous de la mise en place de cette nouvelle instance unique pour en faire un outil du syndicat, au service de l'intérêt des travailleurs. Pour leur permettre d'avoir la main sur leur travail, son organisation, sa finalité. Pour forger les revendications et propositions.

La priorité est bien la construction revendicative avec les syndiqués et les travailleurs !

Construisons avec les travailleurs, sur la base de nos repères revendicatifs et orientations, et décidons avec eux quels sont les outils les plus adaptés et les moyens qui leur sont nécessaires pour construire le rapport de force.

Le CHSCT a toujours été un outil efficace, où nous avons développé des pratiques militantes avec des résultats sou-

vent concrets. Il était le seul dont la totalité de son activité était dédiée à la santé et à la sécurité des salariés. Le patronat militait pour sa suppression depuis plus de trente ans.

Les ordonnances Macron tentent de lui donner satisfaction.

Tout l'enjeu aujourd'hui est de maintenir coûte que coûte un outil à la hauteur – quelle que soit son appellation – du moment que nous gagnons des moyens, des pouvoirs d'agir et des prérogatives. Nous avons à maintenir – et à développer – un outil au plus près du travail réel et des travailleurs, accessible à l'ensemble de la communauté du travail, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Le travail, son organisation, les conditions dans lesquelles on le réalise doivent être un sujet central dans le CSE (porté par le syndicat), au même titre que les questions économiques et sociales. Elles sont complètement liées.

CE QUE LES ORDONNANCES ET DÉCRETS D'APPLICATION PRÉVOIENT

La création d'une commission santé et sécurité au travail :

- dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- dans les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- dans les établissements avec une installation nucléaire ou classée Seveso ;
- dans les établissements ou entreprises de moins de 300 salariés.

Pour autant, l'employeur n'est pas exonéré de sa responsabilité et de ses obligations pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et psychique de ses salariés. C'est un point d'appui !