

Décrypter la loi travail version MACRON

Le CHSCT:

Dernier rempart pour la protection des travail-

Le patronat ne cesse de considérer le travail comme un coût, mais il estime aussi que les instances représentatives du personnel (DP-CE-CHSCT-DS) sont un frein au toujours plus de productivité et de rentabilité. A défaut de pouvoir les supprimer, il réclame de les regrouper afin de réduire leurs rôles et prérogatives. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est particulièrement dans le viseur et cette fusion annonce sa disparition ainsi que celle de sa démarche de prévention (contradiction avec le Plan Santé 3).



Un retour historique s'impose sur le CHSCT, une histoire du mouvement ouvrier.

- La première origine remonte au 19ème siècle. La loi du 18 juillet 1890 impose la désignation de délégués missionnés spécifiquement sur la sécurité dans les mines. On les appelle communément les délégués mineurs.
- Sur le plan industriel, le décret du 4 août 1911 crée les « Comités de Sécurité » avec des délégués spécifiques pour « associer les travailleurs aux tâches de protection contre les risques professionnels ».
- En 1947, le CHS est créée par décret en tant que commission spéciale du CE. La plupart des prérogatives que nous connaissons aujourd'hui, comme les enquêtes accidents du travail, le registre de danger grave et imminent, proviennent de ce décret.
- A partir de 1947, jusqu'à très récemment, cette instance sera régulièrement consolidée par loi. Avec les lois AUROUX (1982) le CHS devient CHSCT, y associant les conditions de travail (organisme indépendant doté de la personnalité civile, choix d'aller en justice). Cette loi augmente le nombre de délégués dans cette instance, ajoute la consultation préalable en cas de modifications des conditions de travail, le droit d'expertise et d'autres dispositions. Il en fait une institution à part entière. Il aura fallu attendre 2010 pour que la Fonction Publique ait des CHSCT.

A c t u e l l e m e n t :

Droit de retrait du salarié : chaque salarié qui considère être en danger a le droit de quitter son poste de travail en informant l'employeur ou son représentant. Ce retrait n'est pas une grève, il est payé comme temps de travail effectif.

A c t u e l l e m e n t :

Droit à l'expertise CHSCT : l'expertise appartient au CHSCT. Il en a la propriété sur le résultat qui doit en être fait. L'expertise restant à la main du CHSCT, ce n'est ni du conseil, de la médiation ou autre. Les experts de leur travail restent les travailleurs et l'expertise doit être un outil syndical au service du pouvoir d'agir des travailleurs.

A c t u e l l e m e n t :

Faute inexcusable de l'employeur : dès que le membre du CHSCT a exercé son droit d'alerte, la responsabilité de l'employeur est engagée. Si un accident se produit, c'est la faute inexcusable pour lui. C'est la peur de cette sanction qui rend efficace le droit d'alerte.



La disparition des CHSCT, ce serait de fait un recul de plus d'un siècle !

Le CHSCT est l'instance la plus proche du travail réel. La supprimer est une tentative de déconnecter une partie du corps militant, les représentants des travailleurs, du travail. C'est une volonté également pour ce gouvernement d'enclencher un processus de professionnalisation du syndicalisme. La CGT combat historiquement cette forme de syndicalisme, mais les alliés du gouvernement sont nombreux, du côté des syndicats de salariés, patronaux et professionnels.

Leur objectif principal est le consensus, la « médiation », « travailler ensemble » syndicat et patronat pour la « bonne gouvernance », pour nos soi-disant intérêts communs. Pour mener à bien cette démarche, ils ont besoin « d'écraser la réalité », de « la faire taire ». Or le CHSCT devient leur principal obstacle; il leur renvoie constamment le travail réel et les absurdités des organisations du travail, des politiques industriels, d'entreprise.

LA CGT PROPOSE

- Le CHSCT doit rester une institution et personne morale.
- Le CHSCT doit devenir encore plus un outil de proximité, à taille humaine.
- Nous demandons l'élection directe des membres du CHSCT.
- Le réel du travail doit être au centre des débats du CHSCT
- Une formation continue, organisée par l'organisation syndicale mais non à une professionnalisation des membres du CHSCT
- Droit au CHSCT pour tous les salariés. D'après l'enquête SUMMER, 54 % des salariés seraient couverts par le périmètre d'un CHSCT.

**LES ORDONNANCES MACRON NUISENT GRAVEMENT
À LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS
TOUTES ET TOUS EN GREVE !!
RASSEMBLEMENT A TROYES**

LE 12 SEPTEMBRE 2017 14H00 PLACE JEAN JAURES

Bulletin de contact et de syndicalisation

Nom:..... Prénom:.....
Adresse:.....
Tel:..... Mail:.....
Entreprise:.....
Je souhaite prendre contact avec la CGT: Je souhaite adhérer à la CGT:

UD CGT AUBE 2A boulevard du 1er RAM 10000 TROYES tel: 0325733847 www.udcgt10.fr

