

Synthèse de l'atelier CHSCT

Cet atelier s'est déroulé sur quatre sessions d'une demi-journée abordant successivement les thèmes suivants :

- Qu'est-ce qui empêche, qu'est-ce qui favorise l'action du CHSCT ?
- Les risques psychosociaux
- L'action en justice du CHSCT
- Perspectives : ce dernier atelier visait à la fois à construire un cahier revendicatif offensif (qui ne reste pas sur la défense du *statu quo*), et à faciliter une organisation à partir du réseau constitué au cours des deux journées d'atelier.

Les participants ont souligné de nombreuses **difficultés** posées aux représentants du personnel dans les CHSCT pour l'accomplissement de leur mandat :

- Une difficulté liée au manque de moyens, sous diverses formes : manque de temps tout d'abord ; mais aussi manque de savoirs et de savoir-faire techniques et juridiques, qui donne parfois le sentiment d'être démuné.
- Surtout quand – c'est la deuxième difficulté relevée – l'employeur multiplie les blocages à l'activité du CHSCT : refus de transmettre les informations, fractionnement des projets pour diluer la stratégie de l'entreprise, représailles à l'encontre des représentants du personnel, et parfois même refus illégal de payer les frais de justice du CHSCT.

Il arrive donc que l'exercice du mandat débouche sur du découragement, renforcé à l'occasion par l'isolement : vis-à-vis des organisations syndicales (qui sous-estiment parfois l'importance du CHSCT, notamment dans la fonction publique), des salariés (les réunions de CHSCT, la lecture des documents, combinées à la faiblesse du contingent d'heures de délégation, laissant peu de temps au travail sur le terrain), ou des alliés potentiels (avocats, inspection ou médecine du travail, etc.). De plus, les démarches entreprises dans le cadre du CHSCT s'inscrivent dans la durée, si bien qu'il est souvent difficile d'en évaluer les résultats.

Mais l'atelier a aussi permis de montrer que le CHSCT recèle (encore) **de grandes potentialités, souvent sous-exploitées**, pour intervenir sur les conditions de travail et les organisations conçues par les directions. Plusieurs exemples de victoires ont ainsi été donnés, en soulignant que ces victoires ont été obtenues par des batailles au long cours, ce qui suppose à la fois de persévérer dans l'effort et de prendre du recul pour apprécier le chemin parcouru.

Ces victoires ont souvent été rendues possible par des alliances fructueuses avec d'autres acteurs (inspection ou médecine du travail, experts CHSCT) ; par la rédaction de comptes-rendus et d'enquêtes répétés qui ont permis d'établir noir sur blanc un certain nombre de faits qui ne pouvaient plus être contestés ; et par la mobilisation des salariés. Il a en effet été souligné l'importance d'une telle mobilisation, afin que les questions abordées au CHSCT n'y soient pas enfermées, et que les élus ne soient pas marginalisés.

Au-delà de la pétition de principe sur la nécessaire implication des mandants des représentants du personnel, il y a une ligne difficile à tenir : il faut les élus se forment, juridiquement et techniquement, pour se sentir de plus en plus robustes face à l'employeur ; mais il faut le faire sans se brider ou se désoler de ses propres carences, et sans se couper des salariés, car il ne faut pas oublier que le CHSCT n'est pas un service technicien, mais une institution de *représentation* du personnel. Quel que soit leur niveau de formation et d'expertise, les élus doivent demeurer des porte-parole.

L'atelier a, pour finir, dessiné quelques perspectives :

- Des perspectives revendicatives, dans l'optique de renforcer le CHSCT, à l'encontre de son affaiblissement par la loi Rebsamen. Les revendications portées lors de l'atelier sont :
 - contre la délégation unique du personnel, conserver une instance à part et spécifiquement dédiée aux conditions de travail ;
 - allonger et systématiser la formation des élus, par une formation continue minimale de deux semaines par an ;
 - supprimer l'instance de coordination introduite par la Loi de Sécurisation Économique en 2013 (ou bien, autre proposition émise, rendre l'initiative de sa mise en place aux élus) ;
 - donner au CHSCT un droit de veto sur les réorganisations ;
 - faire en sorte que chaque salarié soit couvert par un CHSCT (par le biais de CHSCT de territoire, de site, de branche comme dans l'audiovisuel, de filière de production...).
- Et des perspectives pour s'organiser afin de rendre les CHSCT plus efficaces. Beaucoup des propositions émises supposent une mise en réseau :
 - préparer les CHSCT en intersyndicale et/ou avec les autres CHSCT du même employeur ;
 - multiplier les enquêtes du CHSCT dans les services, partir de faits apparemment anodins pour mener des enquêtes et mettre en cause l'organisation du travail ;
 - éditer un guide du militant élu de CHSCT, qui ne soit pas (que) juridique ou technique, mais donne des conseils tactiques pour exploiter au mieux ce mandat.

Ces perspectives de travail requièrent du temps. A cet égard, plusieurs intervenants soulignent que la loi se contente de fixer un minimum d'heures de délégation et ajoute que « ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles » (article L. 4614-3 du Code du travail). Il faut donc exploiter ce texte en faisant admettre plus souvent que les circonstances sont exceptionnelles.