

Atelier de mise en pratique

« CHSCT, IRP et équipes syndicales »

MERCREDI 16 MARS 2016 – 11H00 – 12H30

Qu'est-ce qui empêche et qu'est ce qui favorise l'action du CHSCT ?

MERCREDI 16 MARS 2016 – 14H45 – 16H45

Quelle action collective face aux risque dits « psychosociaux » ?

JEUDI 17 MARS 2016 – 09H45 – 11H45

Quelles pertinence et possibilités de l'action en justice du CHSCT ?

JEUDI 17 MARS 2016 – 14H00 – 15H15

Comment rendre efficace l'action du CHSCT ?

Qu'est-ce qui empêche et qu'est-ce qui favorise l'action du CHSCT ?

Environ 100 personnes. Personne à part les deux animateurs n'intervient deux fois.

Je fais de la formation CHSCT. 2 éléments de réflexion :

– CHSCT est un outil important parmi l'ensemble des mandats des IRP, peut-être le 1^{er} des mandats, qui a une certaine efficacité du fait de ses missions et de ses moyens. Cette réflexion est pas souvent mise en avant par les OS qui considèrent que c'est une IRP un peu à part, par rapport au CE, élus au CA ou DS. IRP mal connue, sur ses outils (enquête, entrave, alerte...). On a tendance à envoyer dans les mandats de CHSCT des jeunes élus, sans grande expérience, qui vont au front sur un mandat important, compliqué.

– je ne me souviens plus

Joseph, Sud FT, mandat CHSCT

On a réfléchi sur ce qui empêche l'action du CHSCT. Mécontente syndicale. On a des syndicats très proches du patronat. La direction fait beaucoup de blocages, on n'arrive pas spécialement à contrer. Quand des jeunes sont envoyés au front en CHSCT, s'ils n'ont pas beaucoup de recul, on est souvent noyé par la direction, notamment dans les grandes entreprises. Notre travail syndical de fond est du coup difficile à faire. Parfois la méconnaissance des sujets posés à l'ODJ, trop techniques. On a un secrétaire un et président de CHSCT cul et chemise, qui mettent des ODJ très chargés. Charge de travail trop importante pour peu d'élus qui font vraiment le boulot d'élus CHSCT.

Christelle, agent de contrôle IT à Paris. Jusqu'à peu membre du CHSCT local parisien. Question que je voulais aborder, à partir de mon expérience de mandat : les agents, les salariés ont beaucoup d'attentes à l'égard du CHSCT. Notamment quand projets importants qui vont modifier les conditions de travail de manière durable et importante, des suppressions de postes, etc. EN général on fait appel à des expertises. Mais l'écueil principal, c'est qu'une fois que l'expertise est faite – qui va généralement dans le sens de dire que la restructuration aura des effets délétères sur la santé – la direction laisse s'exprimer les RP, vote contre, et ça s'arrête là, la restructuration est mise en place. L'employeur, public ou privé, dit « on a respecté les prérogatives du CHSCT ». C'est ce que je voudrais aborder, plus que les bisbilles intersyndicales – nous on a plutôt des syndicats combatifs, avis homogène. Mais le problème est l'absence de démocratie absolue, pouvoir

illimité de l'employeur dans la mise en place des contre-réformes.

Lorena, CGT, enseignement supérieur et recherche

On s'est posé la question : quels sont les moyens pour contraindre le président du CHSCT de mettre en place les avis qu'on vote ? Par exemple au CNRS, on a voté 13 avis. Ils sont emmerdés parce qu'ils doivent y répondre, mais à part ça ? Que se passe-t-il si l'employeur ne le met pas en place ? Ils arrivent même à ne pas nous donner les avis de l'IT. Qu'est-ce qu'on fait ? On n'a pas de moyen juridique – au TA ça prend deux ans, l'urgence nous est refusée. Donc on va où et avec quels moyens ?

Dominique Desmarests, sociologue. Ça fait 25 ans que je pratique la sociologie auprès des entreprises, et avant j'étais DRH. Ce qui m'intéresse, c'est qu'aujourd'hui, sociologue, j'exerce comme consultante. Depuis une quinzaine d'années, centaine d'expertises pour les CHSCT. Aujourd'hui je suis sortie de ce circuit des cabinets agréés – d'ailleurs je ne le suis plus car ce que je dis ne convient pas. Quand j'étais DRH, on mettait les bras cassés dans le CHSCT, clientélisme derrière tout ça. Avec apparition de la souffrance au travail il y a une quinzaine d'années, c'est bouleversé, il faut qu'ils montent en puissance et soient professionnalisés. Seule instance aujourd'hui qui peut aller au tribunal, c'est positif, sauf qu'il faut connaître le droit. Le revers, c'est que le CHSCT terrorise les patrons, donc cherche à les enterrer. Et ça terrorise le Ministère du travail, qui tient le marché avec l'agrément. Les rapports ne débouchent pas, sur 100 que j'ai fait, 3 ont débouché sur quelque chose.

Maintenant plus d'élus sont formés juridiquement par leurs syndicats, mais en séance ils ne savent pas comment faire pour tenir tête au président du CHSCT.

2^e élément : les présidents de CHSCT sont nus, on y met n'importe qui, eux non plus ne connaissent pas leur boulot, sont juste là pour résister.

+ problème des divisions syndicales, qui ne prennent pas en compte des conditions de travail des salariés qui devraient les réunir dans une réflexion collective.

Les IT, il faut aller les chercher, la plupart du temps on ne les voit pas. Les MT, difficile aussi. Il faut aussi des militants syndicaux derrière le CHSCT. L'expertise fait partie d'un système qui fait que ça ne bougera pas.

Rappel Bernard Bouché : il n'y a pas que le CHSCT qui peut aller en justice.

Mounir Bourhaba, avocat en droit du travail. Les premières prises de paroles font état de problématiques récurrentes, assez pessimistes. Lueur d'espoir : les obstacles récurrents qui s'opposent à l'action du CHSCT, mais voyons aussi ce qui favorise. Les 3 obstacles, tout le monde en a conscience : 1) mauvaise maîtrise de l'outil CHSCT et de ses potentialités, car il en a énormément ; c'est un outil qui terrorise les employeurs. 2) Il ne faut pas rougir de se sentir inférieur au président du CHSCT, il en sait pas plus que vous. Mais l'avantage qu'il a sur nous, c'est le pouvoir décisionnel, oui, mais c'est qu'il est épaulé. Ce qui favorise l'action des CHSCT, c'est d'être entouré. Vous avez des partenaires : experts CHSCT qu'il ne faut pas hésiter à solliciter.

Il y a des outils possibles, notamment à travers l'action en justice, on peut suspendre un projet. Il y a eu quand même une avancée jurisprudentielle importante, arrêt SNECMA. Conquête sociale. Cour de cassation a décidé de déclarer un projet illégal parce qu' attentatoire à la santé. Pierre à l'édifice, qu'il faut consolider. Il n'y a pas un pouvoir illimité et absolu à l'employeur. Je sais parfaitement qu'en principe, c'est la liberté d'entreprendre. Aucune loi ne peut empêcher en principe un employeur de mettre en place un projet, si tant est qu'il consulte les instances compétences. On ne peut peut-être pas stopper un projet, sauf s'il est de nature à être attentatoire à la santé des travailleurs, mais

on peut le suspendre, on peut emmerder l'employeur, action en référé pour suspendre le projet tant que le CHSCT n'aura pas été valablement consulté, ou employeur déloyal dans le processus de consultation. On ne sait pas encore combien de temps ça durera, au vu du développement de l'arsenal législatif au cours des trois dernières années. Pour l'instant faut y aller à fond les balloches. Si on sait pas faire, on s'adresse à ceux qui savent : experts et avocats militants, il y en a. On n'est pas tout des spécialistes du droit, chacun fait ce qu'il sait faire le mieux. CHSCT doit marcher avec le CE et les OS. Ne pas aller vers la division, ce que souhaite l'employeur.

B Bouché : faites des interventions courtes. Sur la question de l'action juridique, c'est l'atelier de demain matin. 1^{er} atelier conçu pour ouvrir. Mais sur les questions juridiques, on reprendra ces questions. Sur l'expertise, pas d'atelier défini, mais c'est transverse.

Legrand, fonctionnaire, secrétaire de CHSCT.

Ce qui empêche l'action du CHSCT, c'est l'ignorance de pas mal d'acteurs, élus, syndicats. L'ignorance de l'employeur. Ce mandat correspond à des valeurs, c'est un engagement, ce qui n'est pas toujours bien perçu. Instance de dialogue social, avec mécanismes spécifiques. Avis, délibérations, votes, on peut agir à travers ça. L'employeur, dans un processus, est obligé de consulter ces instances de concertation. A défaut, il risque de voir son projet ou sa décision suspendu. Même si c'est un acte formel, les membres du CHSCT ont des moyens juridiques et factuels de faire respecter leur mission, à charge pour eux et les acteurs autour d'eux d'aller dans ce sens. Distinguer entre décisions, avis, propositions... Il y a des décisions qui sont des droits propres de l'instance, où l'employeur ne peut pas intervenir, c'est différent des propositions. Il faut identifier les pouvoirs et les limites de chacun. En face, il y a une obstruction, volonté de l'employeur de contrecarrer... Je reste persuadé que tout est à construire avec tous les acteurs SST.

Isabelle, Orange, élue CHSCT.

J'ai pas une vision très optimiste des conditions dans lesquelles on fait notre mission.

Difficultés :

– l'employeur fractionne les projets, pas de vision globale. On n'est pas idiot, on sait vers quoi on va. En plus le périmètre s'étend de plus en plus avec la mutualisation des sites et entités. Et encore à Orange on a des moyens par rapport à d'autres boîtes.

– les groupes de travail que les employeurs veulent mettre en place. Comme RP on peut dire l'instance c'est le CHSCT, refus des groupes de travail. Mais la tendance est de faire des groupes avec des employés bien dociles, façon de nous court-circuiter, bien qu'à Orange on ait un accord sur les expérimentations, pas respecté. Les salariés concernés vont marcher dans le truc. Ou de même les sondages des salariés, avant même les référendums, si les salariés sont contents on a beau jeu de venir et dire « ça doit pas se passer comme ça ».

– les expertises, si les rapports restent dans les tiroirs... Et on en a eu à Orange.

N Spire

Dans les choses pointées, j'ai relevé :

- la division syndicale voire la collaboration d'OS
- les questions de méconnaissance ou d'ignorance des droits et règles de fonctionnement des CHSCT
- l'employeur décide, c'est pas la démocratie dans l'entreprise. Bien de le rappeler car ça peut construire d'autres modes de revendication
- IRP contournée par l'employeur
- les expertises détournent le CHSCT de ses vrais débats

Dans les ressources soulignées, pas beaucoup :

- les droits du CHSCT tant qu'ils existent encore, on ferait bien de les exploiter
- les acteurs extérieurs, avocats et experts

Quelque chose me paraît absent : les gens qui travaillent. Si le CHSCT n'est pas très ancré dans les réalités du travail... Comment est-ce qu'on fait venir le travail dans le CHSCT, comment est-ce qu'on s'appuie sur ce que font les travailleurs et les salariés, comment on les fait venir dans l'instance (par exemple invasion de travailleurs dans le CHSCT en séance de restitution d'expertise) ? Quel est le lien entre le CHSCT et les salariés ? Comment se joue le lien ?

Je vais m'inscrire dans la mouvance optimiste pour répondre au collègue, je suis aussi dans la FP et membre d'un CHSCT. Dans un ministère. 2 choses m'ont frappé dans ce qui a été dit : il y a des moyens d'agir ; mais c'est aussi la culture des OS qui ne font pas une place satisfaisante à cet organe essentiel, car c'est là que ça se passe. Aussi bien l'administration que les syndicats manquent de professionnalisme. C'est là le coin qu'il nous faut. Lorsqu'il y a des juristes dans le syndicat, il faut les mettre au CHSCT. L'administration, c'est vrai, n'est pas suffisamment formée à ces questions là. Il y a un moyen de remédier au défaut de formation, c'est que la professionnalisation et l'investissement sur la durée, c'est là qu'il faut agir du point de vue syndical. Dans notre administration, ça se passe comme ça. Dans le privé le CHSCT est menacé, chez nous pas encore. Quand on a des choses positives on les garde un moment, on a conquis le CHSC-CT. Prise de conscience que c'est là qu'on peut agir. Faire venir les conditions de travail dans le CHSCT si les membres du CHSCT occupent toute leur place. Dans le cadre de confection des DUERP, programme de visite des CHSCT. Il faut y aller, car les agents nous attendent à bras ouverts (à part les chefs de service). Et ça marche. Professionnalisation et investissement sur la durée.

B Bouché : peut-être faudra-t-il rediscuter de ce qu'on appelle professionnalisation

Mélissa Lemétrier, MT depuis un an.

CHSCT est une priorité, mon rôle est de l'outiller, ça marche plus ou moins bien. 2 situations où je suis empêchée dans mon rôle :

- *organisation des convocations des CHSCT. Je suis 3900 salariés ỹ environ 10 CHSCT, souvent tous dans la même semaine, parfois en même temps. Convocation m'arrive une semaine avant. Donc pour nous c'est une vraie difficulté de pouvoir s'organiser pour venir en CHSCT. Après quand c'est la priorité c'est pas insurmontable.*
- *toutes les entreprises qui sont des groupes, où chaque MT a 2-3 agences. Et un CHSCT central où on est rarement invité, ou alors on va pas se déplacer pour 2 agences alors que c'est loin. Donc pour agir, outiller, c'est compliqué pour nous. Du mal à être présent dans ces entreprises là.*

B Bouché : réfléchir à l'utilité des CHSCT de groupe

Thierry, salarié d'un syndicat de la CFDT, médiateur.

Sur les choses qui empêchent, je suis sur le champ des PME, petites maisons d'édition, principal obstacle c'est le temps : RP surchargés par le boulot, mandat vient après, manager fout la pression. Constante dans les PME. Pas assez de proximité avec les salariés également. Parce que les visites trimestrielles sont pas faites, c'est là qu'on détecte des choses. L'élaboration des DUERP, c'est pas fait. Toutes ces petites choses de base, à reprendre en mains, pour faire le contact avec les salariés. Et 20-30 salariés qui débarquent, c'est bon pour le rapport de forces. Faire des enquêtes, contrôler l'agenda, ne pas être en réaction, c'est important, donc il faut anticiper.

Je travaille chez Bureau Veritas. Deux choses gênent le fonctionnement du CHSCT :

- durée de vie courte, élections qui se répètent, pas toujours les mêmes qui sont élus. Jusqu'à présent c'était 2 ans. Renouvellement permanent, ce qui fait que... on a parlé de professionnalisation, aujourd'hui c'est pas le cas, c'est pas 5 jours de formation qui vont permettre de connaître toutes les législations.
- aspect de subordination pour les élus. Difficile d'intégrer que comme élu, on n'est pas subordonné. Nous on a été élu, le patron est nommé, on n'a pas à être à genoux devant le patron, pas facile à faire passer, esprit de subordination encore très présent.

Cédric, je travaille dans une filiale d'Air France. Gendarmes sont venus pour une affaire de fraude avec des mitrailleuses, a renforcé la peur.

Je suis membre du CHSCT, 2 points :

- au même titre que les autres IRP, il y a une volonté, quand on est élu – ce que je ressens comme jeune syndicaliste – de conserver le pouvoir au sein des instances. On ne veut pas communiquer auprès des salariés, on se dit « on est là pour gérer l'affaire, nous on sait, on est les professionnels de la chose ». On perd le lien avec les salariés, moins d'adhérents, du coup on n'a plus de comptes à rendre. Le CHSCT devrait communiquer deux fois plus auprès des salariés, il le fait deux fois moins, parce que on est pris par la confidentialité, on n'est jamais très sûr de ce qu'on peut communiquer. Donc on communique moins sur les actions des CHSCT. Et les RP qui sont moins des syndicalistes que les DP ou RP CE communiquent moins avec les salariés. Donc comme les salariés ne sont pas au courant, ils savent pas ce qu'il faut faire lorsqu'il se font élire au CHSCT, car on ne sait pas ce qui s'est fait avant, donc on ne peut pas améliorer ce qui s'est fait.
- cas concret, j'aimerais bien en partager avec vous : sur l'enregistrement des sessions, le CHSCT est pas indépendant, puisqu'il doit obtenir le financement des enregistrements et PV auprès du CE. [Non] Chez nous c'est le CE qui finance le prestataire pour écrire les minutes. Résultat, ce sont des PV vite faits, et tous les propos sont pas intégraux. Pendant un CHSCT se disent des choses lourdes en termes de signification et d'impact sur les conditions de travail. C'est extrêmement difficile d'accéder à des réponses de la direction : on peut rectifier nos propos, mais pour faire apparaître les propos de la direction c'est un cirque, ça finira peut-être au tribunal.

BB : on n'est pas sous la subordination de l'employeur ; les décisions de fonctionnement sont prises à la majorité des membres présents. Ça nécessite d'avoir une majorité, mais si on l'a, l'employeur ne peut pas s'y soustraire et paie. Que les mises en œuvre soient compliquées... Mais les règles sont assez simples.

Un des ateliers sera « Comment rendre plus efficace les CHSCT ? » Restons sur le thème de la matinée « qu'est-ce qui entrave, mais aussi qu'est-ce qui permet de ? »

Je m'appelle Michel Breton, retraité d'Alcatel, militant de LO. Cas concret à Disneyland. 9/09/15, AT mortel dans le cadre d'une rénovation d'un hôtel, ouvrier d'une entreprise sous-traitante. Il y aurait dû avoir des enquêtes de CHSCT. Il y a eu un article dans Le Parisien local mais rien d'autre. Depuis, le chantier a repris, je connais des gens à l'intérieur, difficile de savoir quoi que ce soit. Nouvelles élections au CHSCT, DP ont remplacé CHSCT... ça a permis à la direction de ne donner aucune information. Le chantier a repris, on ne sait pas comment. Qu'est-ce qui pourrait se faire pour qu'on aille plus loin ? C'est scandaleux.

BB : il y a un atelier AT-MP également. Je vous incite plutôt à aller travailler dans cet atelier pour ces questions là.

Je voudrais revenir sur les entraves et moyens : il faut du temps et de l'argent. Le CHSCT a toujours été le parent pauvre, pas de budget, et les heures de délégation sont bien moindres. Pourquoi ne pas revendiquer une égalité de droits ? Les questions de santé sont d'autant plus cruciales qu'il faut favoriser cette revendication. Mais l'air du temps, c'est la loi

Rebsamen. Les équipes syndicales vont devoir se battre contre la fusion des IRP ; et contre le fait que l'emploi soit le souci qui écrase tout le reste, au détriment de la santé. Dispositif de concentration de la RP au plus haut niveau, pour les CCE et les ICCHSCT, dispositif qui fait que de plus en plus les instances centrales auront plus de poids. Les dispositifs locaux, nécessaires car plus proches du travail, vont être marginalisés. Crédit d'heures important pour avoir échanges avec salariés.

Vincent Tirili, IT. Sur ce qui freine, il y a un problème de rapport de forces : quand avis négatif sur un projet, l'employeur s'assoit dessus, donc il faut une mobilisation de salariés, la difficulté c'est de l'avoir. Il manque aussi du temps, des heures de délégation. Même quand on a des heures, le problème c'est qu'on a son boulot à côté – la pile de boulot continue à augmenter, c'est compliqué de mêler vie professionnelle et militante.

Ce qui favorise : instance essentielle, parce que ça concerne la santé au travail qui est le bien le plus précieux. Mais aussi parce que c'est l'axe du Code du travail qui est le mieux fait, sur la santé au travail. Beaucoup de textes sur la présence d'un siège au poste de travail, travaux en hauteur, risques chimiques... Et assortis de sanctions pénales, ce qui n'est pas le cas pour plein d'autres choses, et en plus c'est au niveau du délit. Qu'est-ce qui fait avancer un patron ? 1) l'argent 2) la peur. S'ils ont peur d'aller en correctionnelle, ils avanceront. Sinon rien d'autre ne les fera avancer. Il faut actionner la peur, même si c'est un peu malsain. Il y a la faute inexcusable, l'employeur raque, c'est peut-être ce qui peut le faire réagir.

Sur les AT-MP depuis 2002 la Cour de cassation sanctionne assez lourdement, même si début de retournement aujourd'hui. Tant que cette tendance existe, il faut en profiter. Si Rebsamen a attaqué le CHSCT, c'est parce que c'est ce qui dérange le patron – pas le CE qui organise des voyages en Thaïlande.

Jean-Luc Cipièrre, expert CHSCT. Le fait que l'instance soit dénué de moyens, je pense que c'est plutôt une bonne chose car c'est le patron qui paie, or ses moyens sont illimités.

Je voulais revenir sur la question du professionnalisme, de manière provocante. Ça peut être la pire et la meilleure des choses. La pire : s'il s'agit de confier aux experts, avocats, le soin de poursuivre les objectifs pour lesquels les RP sont là, c'est-à-dire transformer les situations de travail. C'est comme la politique : trop important pour être confié à des professionnels. On peut intervenir à votre demande. Mais n' imaginez pas qu'il faille vous transformer en juristes ou experts. Si ça veut dire être vraiment des RP, ça oui c'est important. Bien sûr il faut connaître ses outils et prérogatives, mais ce qui va nourrir la qualité de la RP, c'est le contact des salariés qui ont donné un mandat. C'est là qu'il faut passer le plus de temps pour nourrir votre professionnalisation comme RP. C'est de mon point de vue la condition centrale, première, pour transformer les relations sociales dans l'entreprise. Exemple de quand les salariés font irruption en séance de CHSCT.

Delphine Dubois, compagnie du Savon noir qui a fait l'expo. Notre travail, avant cette expo : collecter des témoignages, la question de la souffrance psychique au travail s'est imposée. Presque tout le monde disait « je suis coupable, c'est parce que je suis fragile que j'ai craqué ». On a entendu une personne exerçant responsabilité syndicale « pas de problème de souffrance psychique, à part un gars qui a fait une TS... » Un autre qui dit « j'étais ultra formé, j'ai pas vu venir la TS du type qui venait toujours avec le sourire ». Ou idée que les gens ont des problèmes familiaux, qu'ils ramènent au travail, plutôt que l'inverse.

On a travaillé avec des CHSCT, des CE, pour développer le dialogue entre salariés sur ces questions. Beaucoup de salariés pensent effectivement que ceux qui craquent sont fragiles – la preuve c'est que tous ne craquent pas. Je prends l'exemple des violences

faites aux femmes, « quand on s'en prend, il y en a qui supportent et d'autres pas, mais le problème c'est la latte dans la gueule ».

Outils d'éducation populaire pour dialoguer avec les salariés sont important pour expression du ressenti et changement des comportements, sans leur expliquer ce qu'ils ont à penser. Les CHSCT avec lesquels on a pu travailler n'ont pas pu nous faire intervenir car président pas d'accord – donc utilité de l'alliance avec les CE et OS.

RP dans la métallurgie pendant un moment, puis contrôleur CRAMIF, aujourd'hui préventeur et psychologue du travail. Les membres CHSCT sont des représentants, donc ils sont là pour entendre, être avec les salariés. Il y a des membres CHSCT déconnectés des réalités du travail, ont différents mandats, questions plus politiques. Déconnectés car il y a beaucoup de changements au travail, si on n'est pas sur le terrain on est vite décalé. Quel effet ça fait de travailler dans ces conditions ? Revenir à un peu de méthode, simple : faire l'inventaire, poser des questions, avant de tout savoir à l'avance. Retrouver cette posture qui permet de pouvoir entendre ce qu'on vous dit. Valable aussi bien du côté de ses collègues que de la direction – elle dit des choses, même si c'est sur un autre mode. EN réunion poser des questions à la direction, plus que des revendications. CHSCT instance plus technique que revendicative. [C'est un débat.] Quand vous posez des questions, faites en sorte qu'elles soient écrites dans le PV. De façon à pouvoir suivre les questions dans la suite. Pour moi le cœur du CHSCT c'est l'analyse des conditions de travail, il faut une méthode, il faut s'entraîner : apprendre à écouter, vérifier ce qu'on entend, reposer des questions pour éviter le malentendu.

Le temps est précieux, heures de délégation insuffisantes ǎ demandez-en plus, dans beaucoup d'entreprises on arrive à en obtenir plus.

Foutre la trouille au patron pourquoi pas, mais avant ça il faut surmonter sa propre peur. Il faut trouver le courage.

Marianne, je rebondis sur ce qui vient d'être dit. Obstacle que j'ai pas entendu, je pense qu'on est nombreux à être soumis à ça. L'employeur utilise des moyens détournés : discrimination, harcèlement, pressions. Je pense qu'on est nombreux à être soumis à ces pressions graves de l'employeur. Il faut déjà analyser nos propres conditions et surmonter notre peur.

Stéphane ?, Secrétaire CHSCT Schindler, animateur formations CHSCT à la fédé des métaux. >60 % élus CHSCT CGT formés par les patrons. Donc la formation ça manque beaucoup.

Concernant les moyens du CHSCT, il y a un article dans le CT : l'employeur doit laisser le temps nécessaire, donc il n'y a plus d'heures de délégation. J'ai entendu parler des PV de CHSCT qu'on n'obtient pas : faut le faire, c'est tout. Autour du CHSCT, il y a des OS, des DP. Il y a d'abord des DP, ça fait partie des moyens du CHSCT. Les DP c'est tous les mois sur leur terrain, et sur le terrain.

Groupes de travail : ils peuvent les mettre en test, s'ils veulent, mais on fait l'expertise avant. Tout ça fait partie des moyens du CHSCT.

Il ne faut pas de budget. Quand le CHSCT en aura, 3 expertises, en janvier, février, mars, ce sera terminé et après le patron fera tout passer.

ODJ : il est chargé, tant pis pour l'employeur, on prendra le temps nécessaire.

Christine Castejon, analyste du travail. Mon métier consiste à comprendre le travail des autres. J'exerce tous les jours cette particularité d'aider des RP à comprendre pourquoi les salariés tiennent le coup, et comment. Dans l'activité syndicale, décalage qui se crée – on est critique de quelque chose, donc on ne voit pas bien pourquoi les autres ne sont pas

engagés, comment ils tiennent, y compris sous des formes positives.

CHSCT, siège courrier de La Poste. Quelques expériences pratiques que je veux partager sur la priorisation des risques. Il faut se concentrer sur des trucs importants pour les salariés. Nous ça sera les RPS. Revenir inlassablement sur ce sujet là, et les autres on les passe plus vite.

Important moyen d'action : communiquer sur ce que fait le CHSCT. Pousser les contradictions de l'employeur, qui pousse officiellement un modèle social, mais ne reconnaît pas en AT un burn out. Il faut rendre visible ce que l'employeur cache, par des tracts.

Un moyen d'action que j'ai utilisé qui marche bien : questionnaire, enquête, on va voir les salariés « avez-vous été informés ? Voyez-vous le sens de ce que vous faites ? Vos conditions de travail vont-elles s'arranger ? » On a quelques résultats stats, par exemple 90% des gens n'ont pas compris la réorg. Et les verbatim, c'est redoutable, quand on fait la synthèse et qu'on arrive en CHSCT, on dit « voilà le résultat » ça tue. Il faut le communiquer à la direction mais aussi aux salariés interrogés. On a un rôle de porte-parole, pour les gens c'est vachement important.

Un mot quand même sur la professionnalisation : je travaille dans les services, j'ai un boulot. Important d'être ancré dans la réalité de ce que vivent les collègues, sinon on ne comprend rien. Quand on vit ce que vivent les gens, c'est important pour faire notre boulot de RP.

Alexandra Rideau, Solidaires BPCE. 2 ans que je suis au CHSCT, on a eu 9 présidents de CHSCT, donc compliqué pour suivre les dossiers et les obliger à maintenir leurs engagements. Suivi des dossiers monstrueux. On leur envoie 3-4 mails par jour, harcèlement sur les patrons, pour les obliger à tenir leurs engagements. On sollicite également l'IT, on a la chance qu'il ait la niak comme nous, a aussi des conditions de travail difficiles mais il est vraiment avec nous. 2-3 fois par mois leur envoie des courriers leur rappelant leurs obligations. Ils nous font des ODJ à rallonge, pas grave, on se réunit plusieurs jours.

Grosse difficulté : entreprise de service et ils n'ont aucun côté humain. Quand on parle de souffrance de salarié, ils font la comparaison avec une machine en panne. Les patrons sont déshumanisés, donc il faut remettre les salariés au coeur du sujet, on fait beaucoup de passages dans les agences. Mais la pression fonctionne, la peur d'être renvoyé ou envoyé à 2-3h du domicile, sur les salariés.

N Spire

Je retiens 4 thématiques sur lesquelles on peut continuer à débattre :

- rôle et place du CHSCT ? Par rapport au CE, aux DP, à l'OS. Comment on se positionne au CHSCT par rapport à l'OS ? Dans beaucoup d'OS les choses changent et on ne met pas seulement que ceux qu'on ne met pas ailleurs.
- professionnalisme, sans trop savoir ce qu'on met derrière. Rester salarié, professionnel militant, professionnel du CHSCT en maîtrisant le fonctionnement technique et juridique ? Question pas facile à trancher. Si on reste dans le boulot, manque de compétence ; mais si on se professionnalise trop comme militant, déconnecté des réalités du travail.
- budget, ODJ, relation et positionnement avec les autres OS et le patron. Question de subordination au patron, pas facile à tenir en séance.
- quelles sont les diverses pistes pour un peu plus que garder le contact avec les salariés ? Communication, compréhension. Moyens de questionnaire et d'enquête, comment ramener la parole des salariés en séance de CHSCT ?

Quelle action collective face aux risques dits « psychosociaux » ?

François, en fin de premier mandat CHSCT, employé Air France. Le RPS nous interpelle beaucoup en ce moment. Air France c'est confortable pour la situation institutionnelle des IRP, ce qui veut pas dire que dialogue social satisfaisant, mais on a des moyens.

Déclinaison très médiatique du disciplinaire, consécutive aux événements d'octobre 2015. Licenciement de 4 salariés + 5^e salarié protégé + 16 autres salariés ayant subi mises à pied de 15 jours. Cette déclinaison disciplinaire est la phase visible d'un dialogue social qui n'est plus que « signez en bas ce que la direction exige », sinon on dit que vous êtes sourd... Ceci se décline pour l'ensemble des projets, dans chacun des métiers. Quelque chose à marche forcée, qui ressemble beaucoup à l'offensive législative en cours contre le droit du travail.

En CHSCT on traite deux choses :

- du disciplinaire, avec des managers qui interpellent les salariés directement sur la chaîne de travail en leur disant qu'ils ne font pas ce qu'ils font
- passage en force sur tous les accords sociaux

génère peur, sentiment de malaise au travail. Au CHSCT, comment on a géré ? On n'est pas des professionnels. Je revendique mes imperfections, par contre je suis un militant. Quand vous avez suffisamment confiance pour poser la question de l'idiot, celle qui embête tout le monde, posez-la, elle est redoutable, en face ils connaissent pas la réponse, ils sont idéologiques comme nous le sommes.

On a une dimension presque de gré à gré, on rencontre les salariés. Avec les navigants, on a un système de retours d'expérience, les RP CHSCT ayant accès à la BDD. Outil puissant car l'entreprise est énorme, c'est un avantage, dont on se sert quotidiennement en CHSCT. C'est le lien à préserver avec les salariés.

Et on recourt à l'extérieur à une expertise RPS, contestée en justice, mais finalement un RRH l'a laissée se développer après intervention politique.

BPCE. Sociétés de services fonctionnent de la même manière. Pression sur les résultats, management infantilisant. On nous emmène même des costumes le samedi, on doit se déguiser pour que les clients nous trouvent plus jeunes, faut faire des selfies... Pression sur les résultats, menace de changements de poste. La difficulté c'est faire comprendre aux salariés qu'ils peuvent être plus forts que le patron s'ils ne sont pas seuls. On est tellement dans une société individualiste que ça devient compliqué.

Ce qui est inquiétant, ce sont les salariés qui prennent des cachetons pour venir ou dormir, le nombre de collègues qui font du burn out, dont beaucoup ne sont pas déclarés e nAT, et on le découvre alors que les collègues ont quitté l'entreprise. Difficulté à faire parler les collègues quand ils sont encore dans l'entreprise.

Antoine Catolino, je travaille à la Cité de l'architecture et du patrimoine. J'ai été au CHSCT il y a 4-5 ans quand l'instance ne fonctionnait pas. On était là pour changer les ampoules. J'étais en souffrance au travail dans mon service (bibliothèque). Il y avait tout le temps un ou plusieurs salariés malmenés par le manager, la direction cherchait à balayer ça sous le tapis, les RP étaient envoyés dans les cordes quand ils voulaient en parler. C'est en partageant avec un collègue que ça m'a donné l'impulsion d'agir, pour moi et à travers l'instance. On a fait venir une personne de l'ARACT que j'avais rencontrée dans une formation. Pied dans la porte pour que l'employeur commence à entendre la parole des RP sur la souffrance au travail. 2^e élément, mise en relation avec IT, qui est venue en réunion du CHSCT et ça a changé beaucoup la qualité du dialogue. L'employeur a été mis face à

ses obligations de prévention de la santé. L'IT a vu les points non respectés, comme le DUERP non MAJ. Ça a commencé la qualité du dialogue. La question des RPS est toujours à l'ODJ, point qui revient sans arrêt. Il faut que ça donne des idées aux salariés quand ils lisent les PV, qui doivent être bien tenus.

NS

2 questions : la catégorie RPS vous paraît-elle pertinente ? Est-ce que ça aide à poser des choses qui ne pourraient être posées sans elle, ou est-ce que c'est un grand sac difficile à utiliser ?

Comment les choses vont et viennent entre ce qui se dit sur les RPS en CHSCT et ce qui se passe avec les salariés ?

Elu CHSCT CNT, dans association d'accueil d'autistes. Le président de l'association fait des CCE fantômes, promet des choses à la HAS pour gagner du temps, n'organise pas les réunions et attend que l'IT l'oblige, ce qui fait gagner des mois. Maintenant que l'IT somme de mettre en place les RPS, ça va être sa chasse gardée, le CHSCT ne va plus intervenir. Les RPS vont être faits sans consulter les travailleurs sociaux. Se battre pour se réapproprier ces enquêtes ? Ça va prendre du temps et l'employeur va gagner des décennies.

Hona, brésilienne, je travaille avec les syndicats au Brésil. La discussion sur les RPS est encore faible, on a pensé à mettre cette question dans le processus de négociation. Nous avons un système d'information syndicale collective et de grèves. On a regardé si c'est présent ou non dans les négociations collectives. Les syndicats négocient encore les conséquences, mais pas les causes : la maladie, mais pas le travail. C'est une étude qui a été bien diffusée, on a fait des séminaires, et ça a changé un peu. Un syndicat du secteur bancaire a fait une enquête dans le secteur pour voir les causes de souffrance au travail. Résultat : les travailleurs disent « c'est pas seulement moi qui suis malade, les autres aussi ». Une fois que les salariés voient que les autres sont concernés aussi, ça change la négociation collective. On ne discute plus les salaires, mais la qualité du travail. C'était la première fois. Quand on fait une enquête dans un secteur, une entreprise, ça donne une possibilité aux travailleurs de voir qu'il ne s'agit pas seulement d'eux.

Dominique Desmarests. Je vois deux points noirs importants à partir des fameux RPS – je n'utilise plus jamais cette appellation, ça s'appelle la souffrance au travail. J'ai des cadres qui disent « dans mon équipe j'ai 3 RPS et 10 salariés ». Psycho-social : on va chercher des psychologues et l'assistante sociale. Or le risque psychosocial, en un mot, c'est le risque lié à la relation aux autres dans le travail. L'être humain essaie toujours d'y arriver, de surmonter, c'est le 2^e piège. On ne voit pas voir les autres, on essaie d'y arriver.

La professionnalisation est du côté du travail humain, là vous aurez une longueur d'avance sur la direction. A l'écoute des gens, et on va s'apercevoir qu'il y a des choses et que des gens sont prêts à craquer.

BB

Il faut discuter le terme de RPS. A Solidaires on parle de risques organisationnels, des pressions et violences au travail, précise mieux les choses. Le terme de RPS est utilisé plutôt chez les préventeurs, doit être interrogé. Après il faut travailler les questions de contenu.

Pistes d'action : expertises RG sur lesquelles il faudrait avancer (qu'est-ce que ça permet?). Ensuite des équipes syndicales vont vers la justice, retournent travailler avec les salariés concernés. Le débat permet de parler de ces questions là, de réduire la part d'isolement.

Question du lien avec le salarié, des enquêtes. Question de la déclaration en AT des burn

out, pétages de câbles, crises de nerfs, etc.

Question de l'IT aussi.

Quelle action collective face aux RPS ? Je vais relater une expérience dans une maison d'édition, service de 20 salariés pas bien car malmenés par un manager qui les individualisait beaucoup. Juste des remontées individuelles de temps en temps par les DP. L'action collective est venue des salariés avant que le CHSCT reprennent le relais, avec du coup plus de légitimité. Cette manager passait des petits ordres en off, dans le couloir, le bureau. Chacun était saisi individuellement avec des difficultés, obligé de rester tard le soir... Ils ont décidé d'acter la demande orale par un mail derrière. Et ça l'a arrêté immédiatement. Ensuite, quand ils ont eu l'entretien d'appréciation, chacun avait préparé une fiche de poste sur le même modèle – il n'y en avait pas, les tâches avaient évolué au fil des années. Et ils ont fait une lettre de doléances collective. Le CHSCT est monté au créneau avec une vraie légitimité, et maintenant des choses se mettent en place, il y a une enquête. Les salariés vont déjà beaucoup mieux parce qu'ils peuvent se regarder dans la glace.

Ville de Paris, CHSCT. Quand on parle d'action, c'est plutôt une réaction ce qu'on évoque. Et quand on parle de collectif, de quel collectif il est question ? Il faut bien identifier ces groupes : CHSCT, groupe de salariés restreint, association... Ce qu'a mis la Compagnie du savon noir m'a interpellé. Peut contribuer à un meilleur dialogue. Dans la FP, phrases bateau, dialogue de sourds. Je suis en observateur vis-à-vis des salariés. Ils auraient peut-être besoin de soutien, il y aurait de l'abandon. Au CHSCT, ils sont plus ou moins jeunes... Le CHSCT doit se donner les moyens, il en a. Il est possible de construire quelque chose d'autre.

J'ai été membre de CHSCT pendant un mandat. EDF. Je voudrais aborder le thème d'un conflit de valeurs. Ça existe quand une réorganisation s'installe et qu'on fait appel à une entreprise extérieure pour manager un certain secteur de l'activité. C'est ce qui s'est passé pour moi quand le service comptable a voulu passer à la dématérialisation des factures. Notre OS, la CGT, dénonçait qu'un cabinet comptable extérieur, était en position managériale, avec du personnel intérimaire et CDD. Nous n'étions pas opposés à la réorganisation mais nous étions convaincus quelle devait être prise en charge pas du personnel interne. Sous-effectifs dans les plates-formes, car tous les moyens étaient donnés au site faisant la dématérialisation. Donc le CHSCT a demandé une expertise RPS uniquement sur le service finance, pensant que des situations de stress et de souffrance apparaîtraient au grand jour. On a sensibilisé le personnel du siège pour qu'il se livre. Mais travail de sape du cabinet extérieur sur son propre site : salariés reçus par le manager qui leur disait de faire attention à ce qu'ils allaient dire. ŷ minimisation des résultats de l'expertise, rien n'a émergé. On s'est dit on va faire un complément d'enquête, qui s'est révélé très intéressant. 3 salariés de la plate-forme passaient en CDI (car tout le monde était en CDD), ils ont révélé l'existence d'un dispositif qui s'appelait « un euro dans la tirelire pour chaque erreur », qui devait financer un pot, repas, mais elle n'a jamais été utilisée en 18 mois. Initiative mise en place par le management de manière suffisamment insistante pour que le personnel se sente tenu d'y participer. Ils ont également révélé qu'ils devaient se dénoncer quand ils étaient en retard, et un délateur en chef avait été désigné dans chaque organisation de travail. C'était demandé à des collègues de même niveau. Pour que des salariés en soient réduits à proposer eux-mêmes une pointeuse à la place du contrôle hiérarchique... Sur ce site, les arrivées ne pouvant être compensées par un retard tardif, certains salariés avaient constaté l'écart entre la durée du travail et la rémunération. L'IT a dit que c'est à l'employeur de faire le décompte, source de stress, ce qui rentre dans les prérogatives du CHSCT. Pour le DAF, permettre de récupérer le retard le soir imposait à l'encadrement de rester sur place, ce qui posait problème. Les temps de retard ont été

suivis de retard : signalés à l'intérim qui les défalquait. L'IT s'est également étonné que management laissé à entreprise extérieure. Management infantilisant, générateur de stress. Le directeur répond « Les horaires sont un point critique, car le travail doit respecter une logique taylorienne ». C'était en 2012 et ce n'est pas terminé car le projet n'est pas abouti. Ensuite décision d'externaliser complètement l'activité, les salariés du site sont devenus salariés du cabinet. Nous avons quand même réussi à imposer l'embauche de deux personnels permanents ?

Bureau Veritas. On a 160 MT sur toute la France, on a regardé leurs rapports, très peu parlent des RPS. Sauf quelques-uns, avec des remarques récurrentes d'une année sur l'autre. Dans les endroits où il y a mention de RPS grave, on a demandé aux directeurs d'agence ce qu'ils faisaient, en disant que ne respectent pas leur obligation de sécurité. On a demandé un rapport d'expertise, puis travail avec cellule souffrance au travail pour mise en place d'un questionnaire afin de sensibiliser les MT pour avoir une image sur les RPS. On en est maintenant à dépouiller les rapports MT. On a demandé aussi aux DP d'apporter les questionnaires aux MT. Depuis dans les rapports il y a des mentions beaucoup plus précises concernant les RPS. Image différente, corroborée par l'organisme à qui on avait confié l'expertise.

Isabelle Isnard, MT inter-entreprises dans l'Ain. Je suis MT et je voulais justement vous parler de cet acteur. On a une habitude collective dans le service de faire des rapports. Le MT a la légitimité pour recueillir des infos sur la santé et les organisations de travail. Donc on est là, on a légitimité de recueillir ces informations. La dernière loi qui réforme les services de santé au travail en 2012, nous donne le devoir de faire des alertes. On les fait oralement en séance de CHSCT, ou de manière écrite dans les rapports annuels ou dans des rapports spécifiques. J'allais vous inviter justement à demander les rapports annuels MT. Ces informations, on les recueille surtout lors des consultations, et vous avez vu que les consultations périodiques sont de plus en plus rares. On a essayé de donner l'info aux salariés : venez nous voir quand vous avez des problèmes de santé au travail, notamment psychiques, pour avoir des consultations en direct. Donc on fait des alertes collectives, on alerte les employeurs à prendre des mesures de traitement et de prévention primaire sur le risque organisationnel, comme sur tous les autres risques.

L'alerte nous pose pas problème quand c'est sur toute l'entreprise, mais plus quand on le fait sur une partie de l'entreprise : mesures de rétorsion sur les salariés de ce service. Donc c'est compliqué de faire une alerte sur un petit groupe, souvent on demande l'autorisation des salariés maintenant pour le faire.

Et on a l'habitude de travailler avec l'IT, on trouve que ça renforce notre action.

Je suis IT dans l'est de la France. Ça me semblait intéressant d'insister sur la formation des RP CHSCT, les visites, et soulever les problèmes en réunion. Ensuite par le biais de ces visites et remontées de parole, faire remonter les problèmes au quotidien. Et les membres de CHSCT peuvent conseiller d'aller voir le MT, qui peut faire une alerte. Parfois c'est un travail de fourmi pour recueillir ces éléments et les faire apparaître dans les CR.

Difficultés qui sont les nôtres quand les RP CHSCT viennent nous voir. On a des moyens limités en matière de RPS. On peut faire des lettres d'observation rappelant à l'employeur ses obligations, les principes de prévention. Après il nous restent la mise en demeure à la DIRECCTE, qui demande à l'employeur de faire une évaluation et prévention. Là on a sorti tout l'arsenal. Sinon c'est de la 5^e classe, donc ça coûte pas très cher. J'ai suivi plusieurs dossiers compliqués ; lorsqu'il y a des alertes de la part CHSCT ou MT, de notre côté on peut faire des mises en demeure. Au moins chacun joue son rôle. Du coup on obtiendra peut-être un diagnostic sur ces problèmes. C'est important d'avoir des éléments écrits, quand vous les avez réunis allez voir l'IT. Nous des fois on peut faire quelque chose avec

ces éléments. Des fois on arrive à obtenir un manager qui saute, des changements dans les organisations...

NS

Rôle de l'IT, notamment sur les RPS. Contestation des expertises. Quand dans sa lettre l'IT dit qu'expertise pourrait être utile, ça peut être déterminant au tribunal.

Sécurité sociale. Témoignage sur comment nous on parle des RPS en CHSCT, face à la direction ou avec les agents. Terme apparu dans les années 2000. C'est pas un risque en fait, c'est un phénomène avéré : stress touche un salarié sur cinq. Accident de société. Ne pas tomber dans le piège des cellules d'écoute qui régleraient tout. Seul avantage du terme, c'est de cristalliser un phénomène qui permette que ça apparaisse dans le débat public. Mais sinon ça désigne des phénomènes très différents. Donc nous on parle plus de souffrance, violence, pression, voire harcèlement organisationnel. Quand un service en souffrance, on essaie d'évacuer a priori la question d'un manager responsable – si lui-même est soumis à une pression, en coupant sa tête ça ne changera rien, et les syndicats et salariés qui se sont plaints seront décrédibilisés.

Sur l'action, on s'est inspiré de Dejours sur le mensonge instauré dans l'entreprise. On attaque systématiquement les éléments de langage de la direction : « qualité de vie au travail », on parle de « souffrance », « dialogue social » on dit « diktat ». On essaie aussi de travailler quand on peut avec l'IT, les DP. On fait ce qu'on peut, certaines années des CHSCT moribonds, d'autres combatifs, pareil pour les IT.

Par rapport aux agents, ils n'ont pas toujours conscience des doubles choix pathogènes, injonctions contradictoires. Nous on connaît mais pas eux. La direction va proposer à l'agent une autre situation pathogène, l'agent va refuser et la direction dira « vous voyez, cette personne est jamais contente ». Nous on démonte ce mécanisme. Quand on dit ça à l'agent, déjà il va mieux car prend conscience qu'il était enfermé dans un piège.

J'interviens comme consultante. J'ai accompagné des salariés d'une Chambre d'agriculture. Je suis entrée par le biais des DS qui me connaissaient. On a dit qualité de vie au travail pour que la direction ne ferme pas la porte (n'aurait pas aimé RPS). Je me suis tout de suite mise en relation avec la MT pour poursuivre l'action dans la durée. Les DP/DS avaient du mal à mobiliser collectivement. Je voyais bien qu'il y avait un travail à faire en faisant appel à l'IT et la MT, mais ils ne se voyaient pas intervenir auprès de la direction, sous couvert d'anonymat.

Comment faire lorsque les salariés disent « surtout ne parlez pas de moi » ? On peut se retrouver à faire un diagnostic, en étant muselé. Il faut jongler avec tout ça. J'ai fait des alertes auprès de la MT pour qu'il y ait une observation possible.

La direction n'a pas voulu que je travaille le plan d'action avec les salariés. Il y avait un problème de management, absence d'information sur les changements. On avait ciblé les problèmes organisationnels, quand il a fallu agir j'ai été éconduite et les salariés n'ont pas pu faire levier car pas de rapport de forces. J'essaie d'aider les DS à distance quand même. Et j'ai appris que le travail qu'on a fait n'a pas porté tous ses fruits, mais pas inutile, petite mobilisation.

Christine Castejon. Je rebondis sur la badgeuse. Je suis sur le cas d'une entreprise avec une équipe qui demande la mise en place d'une badgeuse. Je me dis d'abord « j'ai pas fait mai 68 pour que les salariés demandent une badgeuse 50 ans après ». Ce qui est intéressant, c'est pourquoi ils la demandent. L'utile, c'est de comprendre ce qu'ils essaient de résoudre. De leur point de vue – différent de celui du syndicaliste – il faut le comprendre, c'est passionnant pour construire du lien. Je pense que nous contribuons à rendre la décision délétère quand nous disons que les salariés sont individualistes. Tout est fait pour

qu'ils se replient sur eux-mêmes, ne veut pas dire qu'ils sont individualistes. Exercice : essayer de repérer tous les mouvements et astuces de coopération que mettent en place les gens pour faire les choses, sans que le management sache ce qu'ils font. Et on verra que les gens ne sont pas individualistes.

Je travaille dans le secteur de l'intérim. Je suis intérimaire moi-même, je suis depuis peu dans le CHSCT de mon agence d'intérim. Dans ma situation d'intérimaire, les RPS c'est inexistant et nié, dans le statut d'intérimaire. On est des salariés identiques à vous avec un statut différent, mais on a les mêmes problématiques, mais on n'est pas considérés pareil, corvéables et jetables. On essaie de faire notre travail correctement. Mais dans impossibilité de parler de ce genre de risque. Si on le fait, on risque de perdre notre travail, encore plus de précarité. En CHSCT, c'est flagrant, on travaille sur les permanents, et sur défendre les intérimaires. Pour les permanents on parle de QVT, de la façon dont ils sont en souffrance dans leur travail. On défend ce genre de choses. Mais quand on commence à aborder la problématique des intérimaires, on parle des AT, pénibilité, MP, mais la QVT vous ne la retrouvez plus. Tout ce qui est RPS, harcèlement, violence, la façon dont on est intégré et travaille dans nos entreprises, c'est nié, absent de tout. Quand j'ai essayé de le soulever, le président a l'air de tomber des nues. C'est vrai qu'il y a une relation tripartite qui est plus complexe. Aucun lieu pour en débattre, ni reconnu par l'ETT, ni intégré et défendu par vos entreprises. On a beaucoup de mal à travailler avec les CHSCT locaux des entreprises utilisatrices. Il y a un travail à faire ensemble pour que les droits de l'ensemble des salariés soient défendus. Travailler ensemble. [C'est pareil pour les SSII]

Comme on n'est pas toujours bons, c'est bien de toujours travailler en équipe. C'est important de relayer les questions DP qui reviennent tout le temps dans des tracts syndicaux. Je suis dans les centres d'appels, il faut penser aux nouveaux. On peut glisser dans les tracts un modèle d'attestation de témoignage, avec le contact de l'IT. De cette manière les intérimaires, c'est le 1^{er} ou le 2^e emploi qu'ils ont, même s'ils partent vite, ils peuvent adresser des témoignages à l'IT, qui va finir par dresser un PV pour abus de travail intérimaire. Les intérimaires pigent vite, et laissent des traces écrites, et ont moins peur de l'écrire contrairement aux personnels permanents.

BB

Habituellement on met en avant certaines questions, dont les méthodes d'évaluation. Peu d'interventions sur ce sujet, or les équipes syndicales interviennent sur ce sujet. La jurisprudence dit : obligation de consulter le CHSCT sur les méthodes d'évaluation.

Beaucoup d'élus considèrent que l'avis du CHSCT ne change pas grand-chose. Mais, notamment après expertise, on peut montrer que ça ne correspond pas aux règles du CT. Règle : l'employeur ne peut évaluer que sur les règles professionnelles. Or beaucoup de méthodes d'évaluation sur le savoir-être, c'est illégal. Dernier jugement SNCF à Lyon, le tribunal dit que les critères du savoir-être présentent une subjectivité particulière ; oblige avis du CHSCT, qui recourra à expertise. Oblige SNCF à cesser mise en place projet d'évaluation. Les méthodes d'évaluation ont des conséquences en matière de santé, il faut qu'on se bouge au niveau des CHSCT. La plupart des systèmes d'évaluation sont totalement hors du CT.

Question de la reconnaissance en AT ou accident de service des crises de nerfs. On parlait d'individualisme. Quelqu'un qui est malade, il l'est tout seul, démarche individuelle pour faire ATM. Déclarer un AT, c'est pas la même logique, on est dans une reconnaissance qui permet de faire avancer le collectif. Ça nécessite que les CHSCT accompagnent, les autres élus également. Les équipes syndicales qui ont fait reconnaître ces AT, l'employeur ne peut pas rester dans la même situation que s'il n'y a pas cette reconnaissance. Mise en visibilité comme AT, très important pour la suite.

Marc Wiest, en TPAS à La Poste. L'évaluation c'est effectivement quelque chose de redoutable, ça individualise la relation de travail. Rapport de la DARES il y a pas longtemps mettant en évidence qu'une majorité de salariés attachés à l'évaluation car c'est une reconnaissance du travail. Donc on ne peut le rejeter en bloc.

Mairie de Paris. Evaluation très problématique. Dans le cadre d'un PI, la direction a entamé une démarche d'entretiens individuels, sans informer le CHSCT. J'ai essayé d'interroger les personnels concernés pour avoir une visibilité. J'ai trouvé les méthodes étranges. Ce qui m'interpellait, c'est qu'on ne convoquait pas les personnes, on les prenait sur leur temps de travail, sont surpris d'apprendre que leur poste va être supprimé. J'ai constitué un dossier là-dessus qui est pendant, qui doit aboutir. Il y a des traces à travers les PV du CHSCT. J'ai pu voir que la question des entretiens individuels, des évaluations, doit remplir des conditions ; l'information du CHSCT est exigée. Car le rapport n'est pas innocent. Encore un phénomène sur lequel il faudrait se pencher.

Compagnie du savon noir. Question au monsieur de la sécu : quelles organisations du travail a-t-il pu débusquer et comment ça s'est passé ?

Sécu. « Un train peut en cacher un autre. » On s'aperçoit des fois que des cas de plaintes de harcèlement recèlent un mélange : une partie de discrimination, une partie d'organisation du travail pathogène avec des injonctions paradoxales avec différents niveaux de validation et de décision. Beaucoup de strates chez nous, plus de cadres que d'employés. Sur l'appréciation des managers, de mémoire un sondage avait été fait, 66 % des agents étaient contents de leurs managers. Si vous avez trois strates managériales, vous en avez au moins un qui vous donne pas satisfaction. Donc là quelque chose est débusqué.

Après sur l'organisation du travail, il suffit qu'une chose soit remise en cause, à refaire, pour des raisons qu'on ne connaît pas. Il y a des choses qui viennent d'une envie de mettre l'agent en position difficile. Après, dans les actions, c'est vrai qu'à partir du moment où c'est phasé, on repère les choses. On peut à la fois faire du juridique sur du long terme, et après de l'action de terrain à court terme.

DS au siège de ? France, à Noisiel. Témoignage sur évaluations. Exemple rapide, c'est un piège pour les salariés. Procédure normée et définie dans le temps, et dans l'année. Entretien manager avec salarié. Il y a une réunion de cohérence à la fin de l'année, entre le N+1, le N+2, la RH et les clients internes directs ou indirects du salarié jugé, qui est absent. La performance s'évalue par une note sur le quoi « objectifs réalisés » et le comment/comportemental. Il en résulte une note. 1.1 est la plus mauvaise note, ça va jusqu'à 3.3. Si quelqu'un a 1.1 une fois, c'est un accident, la deuxième année il faut un plan d'action, dit le directeur : évaluation des performances tous les 15 jours / trois semaines. Le CHSCT a été consulté, expertise, avis défavorable. Ensuite l'entreprise l'a mis en place. Système déployé à partir de 2012. Quelqu'un avait dit que les salariés sont demandeurs. En plus le manager commente dans un formulaire, le salarié répond, et tout le monde signe. On conseille aux salariés de ne pas signer, et si on a quelque chose à dire on le fait dans un courrier à part, pour laisser ce travail d'évaluation au seul manager sans y contribuer.

Comment intervenir quand les gens sont pas bien, burn out. J'ai 2 façons de procéder. Pour des petites situations quotidiennes, signalement dans le registre CHSCT. Je prends le temps de rentrer dans les mécanismes détaillés de ce qui s'est passé, ce que les gens ne sont pas forcément capables de décrire d'entre de jeu. Par exemple : « peut-on accepter d'être déplacés comme des pions que l'on déplace comme des meubles ? » Dans le travail que je fais, j'essaie de montrer la violence subie, que je décris, comment ça s'est passé réellement + le ressenti. Et je renvoie cette image au management. « Peut-on déplacer des collaborateurs à peine arrivés sans les informer au préalable et les

consulter ? » Quand je mets au registre, on me dit « t'as pas le droit de mettre des trucs nominatifs », je m'en fous. Les managers font profil bas.

Pour les cas plus graves, de burn out. Derrière il y a la reconnaissance en AT, combat qu'il faut mener à chaque fois. Ma façon de faire : je vais dans le café à côté, dans l'arrière-salle, avec la personne : « raconte-moi tes situations de travail ». Je prends des notes, je questionne. Chaque fois je fais ce travail de description et j'essaie de déceler à quel moment le management a merdé. Prise de recul à travers les questions de compréhension, ça fait du bien, comme j'apparais scandalisé il y a reconnaissance pour la personne, à qui ça fait du bien. Après il y a le travail d'écriture, où je structure. Je donne des éléments de compréhension, de contexte, puis problématique : l'organisation est pathogène ; la pression de l'urgence permanente et la surcharge de travail, je mets des verbatim. Après je vais absorber l'absence de vie privée – quels sont tous les faits qui m'imposent de ne plus avoir de vie privée ? Après le manque de considération et l'humiliation. Souvent les patrons sont des hommes et les femmes subissent, et souvent sont seules, là elles subissent plus parce que elles peuvent pas discuter à la maison avec le mari. Dernière thématique : insultes et sexisme ; il faut décrire les faits, tel que ça s'est produit. Exemple le manager dit « putain, salope, connasse ». Je l'écris. Quand on fait un rapport de 20 pages où on décrit les faits, après quand on va à la sécu, à la commission de réforme à La Poste, on lit ça et les médecins sont à genoux. « Comment vous avez fait pour supporter autant ? » Après ça suffit pas. J'ai un cas récent où l'expert psychiatre dit AT, lien direct avec le travail, les médecins de la commission de réforme aussi, mais l'employeur derrière dit « non, on va pas le reconnaître ». Donc le combat nous oblige à aller au TA. Nous, en termes de communication, on va faire des tracts saignants. L'entreprise communique beaucoup sur QVT, modèle social... Il faut communiquer en montrant les contradictions, les incohérences, qu'on se fout de nous, ça fait du bien aux gens qui vont lire le tract, et ça fait pression insensiblement. Quand je fais une description des faits, on sait pas tout. Donc il faut que la personne relise le document, l'enrichisse, le complète. Je suis la plume. Les gens ont de la facilité à parler, mais pour l'écrire c'est trop dur, donc il faut un médiateur qui prenne la plume.

On a beaucoup mis le focus sur les tensions entre management et salariés. Mais on voit aussi beaucoup de conflits entre salariés qui sont le fruit de l'organisation du travail. Il faut s'y intéresser essayer de les résoudre. Dans ce sens là c'est très difficile. Notamment dans les PME.

BB

Ce que j'ai noté, c'est que la place des salariés, de l'action collective est revenue de manière importante.

Pratiques d'enquête, visibilité, mettre noir sur blanc.

On n'est pas démuni : il y a l'IT, la MT, avec la question de l'obligation d'alerte des MT. L'alerte est formalisée, officielle quelque part.

Question de l'expertise qui peut apporter des éléments complémentaires. Deux pratiques avec ce qui est amené sur l'expertise : à un niveau très général ; ou bien au plus près, sur un service.

Questions d'AT, on en a reparlé, d'évaluation également. Sous-jacent, il y a également la question : quand les employeurs sortent des clous, qu'est-ce qu'on fait ? ŷ c'est pour demain.

Quelles pertinence et possibilités de l'action en justice du CHSCT ?

Environ 50 personnes.

Mounir : objectif de l'atelier, actions judiciaires. Avoir à l'esprit que dans le secteur public le régime est différent du privé, particulièrement en ce qui concerne l'action en justice des CHSCT, encore plus particulièrement pour l'entrave – voie fermée aux CHSCT du public. On ne peut pas agir pénalement contre l'État.

Comment introduire des actions judiciaires pour faire valoir les droits du CHSCT ? C'est parce qu'il y a un échec du dialogue social / de la négociation.

Gérald Le Corre. UD CGT 76.

– Sur la question de l'entrave. On a tendance à considérer qu'il faut aller au pénal, mais la peine d'emprisonnement est supprimée – même si le juge n'allait pas mettre le taulier en prison. Ceci dit, on a des difficultés au pénal, car justice de classe. Mais on peut aussi aller sur le plan civil. Plutôt que d'aller devant le juge pénal pour obtenir une amende, on peut aussi avoir une action civile – au-delà de l'action pour obtenir communication de documents, blocage réorg – dommages et intérêts pour préjudice. Décision Air Liquide, CA Paris, confirme entraves faites au CHSCT avec des condamnations à des DI qui dépassent largement ce qu'on aurait gagné au pénal.

– Dans la FP. Pas de personnalité juridique au CHSCT. Mais on peut envisager d'obtenir des condamnations au TA avec des DI, pour le CHSCT ou nos OS.

– Difficulté : décalage entre le temps militant et le temps juridique, plus long. Même les procédures de référé, c'est plusieurs semaines/mois. Et si on va au pénal, ce sont des années. Mal à suivre les dossiers sur le fond.

– 2^e difficulté : comment faire que dans les OS les camarades qui se chargent du judiciaire ne s'épuisent pas là-dedans. Prise en charge pas assez collective. On a intérêt à articuler, faire que toutes les audiences soient l'occasion d'une mobilisation des salariés devant les juridictions, pour faire le lien entre le revendicatif et l'action judiciaire.

Mounir. Cette mobilisation me paraît quelque chose d'extrêmement important. Il m'est arrivé d'agir plusieurs fois en justice, au civil ou au pénal. Je me retrouvais parfois seul à l'audience. D'un point de vue juridique, ça n'enlève rien au bien fondé de l'action. Mais souvent les avocats de l'employeur sont narquois, en profitent devant le juge pour dire que « le CSCT, le CE, les OS sont les grands absents ». Il faut que cette mobilisation soit marquée y compris par la présence à l'audience.

Le décalagé entre le temps syndical et le temps de la justice, il y a pas de remède. Le temps de la justice est de plus en plus long. Le référé est supposé être une procédure d'urgence, mais sur les TGI de Paris, Nanterre, on est sur des délais d'un mois et demi, deux mois. Quand on veut faire suspendre un projet de déménagement imminent, le référé devient inutile. Arrivé à la date de l'audience, on sait que le projet est déjà mis en œuvre. Le juge des référés qui est supposé être le juge de l'évidence voit que même si l'action est bien fondée, difficulté du fait accompli. Au jour où le juge statue, c'est là que le trouble manifestement illicite est constaté. 7 fois sur 10, le juge dit ne pouvoir ordonner la suspension du projet, puisqu'il est déjà exécuté. Il y a quelques jurisprudences, notamment UAP, qui considèrent que même si le projet est déjà mis en exécution, le juge n'est pas privé du pouvoir de remise en l'état, et il ordonne la consultation du CE, du CHSCT. Même si la consultation n'a plus son effet utile, ça rétablit les prérogatives des IRP.

Gaël Le Cran, secrétaire CHSCT, ville de Paris. J'ai une formation de juriste qui m'est utile. Observations générales : sur la pertinence de l'action judiciaire, très bonne question. On a

évoqué pas mal de choses en vrac. Il y a aussi le droit de prétoire : quand des salariés interviennent dans une séance de CHSCT, ou en audience, ça influe sur les décideurs. La pertinence, c'est d'interrégir. Si on pouvait définir un peu le champ de la pertinence d'une action. Il y a d'autres facteurs, si on pouvait les lister.

Bernard Bouché, US Solidaires. Je pense que c'est important de faire le point sur des décisions de justice qui ont eu de l'intérêt pour les équipes syndicales. Sur comment on fait, approfondir dans des formations avec des avocats. Je partage ce que disait Gérald sur la nécessité que les décisions de justice soient accompagnées de mobilisations. Les cas que je vais citer sont des cas où il y a eu mobilisation des équipes syndicales. Et en même temps les décisions de justice peuvent aussi permettre la mobilisation.

Rappel : les CHSCT du privé peuvent aller en justice, frais intégralement pris en charge par l'employeur. A ma connaissance quasiment pas de cas où ce ne serait pas le cas. Il y a un cas dont on a eu connaissance, CHSCT allé en justice, sans que le mandat d'intervention passe en séance plénière, mais c'est rare. Si on s'y prend correctement, c'est l'employeur qui va payer les frais de justice. On le voit quand l'employeur conteste l'expertise. Mais quand les CHSCT vont en justice pour faire reculer une restructuration, c'est pareil. C'est important et relativement peu utilisé par les équipes syndicales.

3 cas :

– Arrêt FNAC. Suspension de restructuration. L'employeur fait ce qu'il veut après l'avis du CHSCT, dit-on. Mais seulement si on le laisse faire. Si expertise qui montre les risques et que le projet n'est pas révisé, on peut aller au tribunal. L'arrêt stoppe les restructurations des Fnac de province.

– Les employeurs mettent en avant des critères personnels dans l'évaluation, ce qui est illégal. Le CT est clair sur le fait qu'on ne peut évaluer que sur des critères professionnels. TGI de Lyon en référé : obligation faite à l'employeur de consulter le CHSCT sur les critères d'évaluation. Le jugement dit que les critères retenus présentent une subjectivité particulière, qu'on ne peut pas les prendre en compte, donc interdiction à la SNCF de le mettre en place en attendant consultation du CHSCT, sous astreinte. A partir du jugement, toute personne qui sera exclue d'une notation, le sera à partir d'une évaluation déclarée illégale.

– Possibilité pour un syndicat d'aller en justice, dans l'intérêt de la profession. Arrêts de Lyon sur la BPCE et le benchmark (mise en concurrence généralisée des salariés). La BPCE sur plusieurs départements met en place ce système, et par deux fois on obtient le retrait du projet, et des attendus du jugement extrêmement intéressants. A partir du moment où la direction est condamnée, sur quelque chose qui fait souffrir les salariés, la conséquence c'est que : chacun le vivait seul dans son coin, mais là les bouches s'ouvrent. Ils veulent discuter de l'intérêt ou pas de ces méthodes d'évaluation. Donc on peut dénoncer, intervenir par des mobilisations – sur le benchmark salariés en manifestation le jour où c'était plaidé. L'action en justice est quelque chose de complémentaire qui doit s'articuler avec les mobilisations.

Marion, Syndicat de la magistrature. Pas spécialisée dans le contentieux CHSCT. Mais j'abonde dans l'importance des mobilisations articulées aux actions en justice. Le juge est pas imperméable à des effets sociaux et une pression sociale. Quand l'avocat est seul devant lui, il a l'impression d'être attendu par personne. S'il y a des salariés, des journalistes, la décision est sinon plus favorable, sinon plus réfléchie, on ne rend pas un torchon de jugement. Ça garantit que tous les moyens mis en avant seront examinés, donne plus de chances à une issue favorable.

Malheureusement c'est pas toujours le cas. Affaire Téfal.

BB. Mais c'est pas fini.

IT. C'est une IT qui a fait son travail à Téfal. Elle a constaté des irrégularités. Téfal l'a accusée d'y aller trop fort, pour l'entreprise on y va toujours trop fort. Pressions de Téfal auprès de sa direction, qui a fait pression sur l'IT pour qu'elle atténue ses décisions, ce qu'elle a refusé. Pressions sont allées jusqu'au ministère. Retours durs, moralement difficile pour elle. On lui a proposé finalement de se retirer, d'aller dans d'autres postes pour calmer le jeu, courageusement elle a refusé. Pression d'un grand groupe au-dessus des lois et d'un ministère qui ne soutient plus ses agents. On a le problème en agriculture, les collègues qui y sont, c'est pas facile. Deux collègues se sont fait dévisser une roue chez un agriculteur. Jugement à charge, en plus on l'a accusée de recel de document. On a tous posé la question à notre ministère : qu'est-ce qu'on fait ? Si on a un signalement, on ne l'utilise pas ? C'est grave cette problématique des documents, si on ne peut plus utiliser des documents donnés par les salariés. C'est par leur signalement oral ou écrit qu'on peut détecter des choses dans l'entreprise. De son côté elle attaque en diffamation. Il y aura un jugement en appel. En attendant, elle n'a plus de poste, on ne sait plus bien ce qu'elle fait. Le temps est dangereux dans cette affaire, elle tient le choc mais jusqu'à quand ?

Dominique Desmarets. Quand on agit en province, il faut commencer à se procurer la liste des membres du Rotary Club, on a le président du tribunal, le directeur de l'entreprise. Réseau de la bourgeoisie locale tient tout le problème. Et possibilité de contester du coup le magistrat qui intervient.

Faute inexcusable, en tant qu'ancien élu CHSCT et militant ANDEVA. J'ai vécu l'AT mortel d'un jeune de 31 ans, asphyxié au fond d'un réacteur. Leçons tirées de cette bagarre :

- la capacité des grands groupes à mettre en route le jour même une logistique de crise, l'interlocuteur n'est plus le chef d'établissement, c'est au-dessus. Il faut faire vite avant que les traces, les preuves s'effacent.

- j'ai été invité à titre d'expert puisqu'on venait de couper l'établissement en deux, mais je n'étais plus secrétaire CHSCT. Séance de CHSCT de 2h, au cours de laquelle le jeune secrétaire n'a pas pris une ligne de note, car usage que la secrétaire de l'employeur prenne le CR. J'ai pris des notes et on a refait le CR, ça a sans doute aidé à ce que l'employeur soit condamné à 1 an avec sursis.

- avant la mobilisation, il y a l'implication des collègues de travail dans la démarche judiciaire. Au départ on avait l'ensemble des collègues contre nous. Discours syndical « ils sont avec leur douleur, laissons-les ». Sauf que pendant ce temps là l'employeur trace. Les collègues avaient demandé à se réunir entre eux, sans les syndicats. Heureusement on a une note de service immonde « il est descendu dans la cuve, on sait pas pourquoi ». On a proposé aux collègues : comme la direction avait fait une enquête frauduleuse, on va faire l'enquête des ouvriers, un vrai arbre des causes. Rien qui sort tant que tout le monde ne sera pas d'accord. 28 versions de l'arbre des causes, pièce majeure pour la condamnation. Les causes les plus importantes en termes d'organisation sont sorties à la 10-12^e réunion. Il faut de l'écrit.

On a eu une faute inexcusable de l'employeur, ça a pris 8 ans. Et là on tombe sur un autre problème, la difficulté à maîtriser les questions d'ordre médical. Il faut une synergie entre le monde associatif et le monde des experts, et le monde syndical. Les avocats, même brillants, ne peuvent rien si le dossier n'est pas rempli par des gens du terrain. Donc il faut accepter que ce sera interminable. Mais quel est l'enjeu ? C'est pas l'échec d'une négociation. Mais le paiement, qui sera toujours inférieur à la souffrance, d'un préjudice. La veuve du copain mort d'un mésothéliome, avant de partir il lui avait dit « tu seras obligée de vendre la maison ». La faute inexcusable a presque doublé sa rente. Le deuil, le chagrin reste, mais cet enjeu est déterminant. Tout à l'heure je donnerai quelques points sur des jurisprudences récentes catastrophiques sur la faute inexcusable.

GLC. Pour donner des idées de ce qu'on fait dans le 76 en formation, y compris sur des sujets qu'on n'a pas l'habitude de traiter. Soit on essaie d'obtenir la suspension des projets comme en CE, on voit que c'est de plus en plus dur suite à l'ANI. Soit on va en entrave parce qu'ils ne respectent pas le CHSCT.

On essaie de réfléchir dans l'autre sens : action quotidienne du CHSCT. On essaie de pousser les élus à faire des enquêtes, accident mais aussi visites de locaux. On fait le rapport d'enquête, on l'envoie à l'IT. Et on se disait que l'OS serait partie civile si plainte. Mais pourquoi telle machine est pas modifiée ? On essaie de pousser les équipes syndicales, chaque fois qu'on constate un danger, on peut aussi saisir le TGI en référé. Il faut ouvrir le champ des possibles. C'est ce que peuvent faire les IT, ils le font assez peu : le référé santé sécurité. Le CHSCT, juridiquement, dès qu'il constate des services électriques défectueux, des produits chimiques sans aération, il faut gueuler auprès de l'IT, etc., mais on a aussi cette capacité – et financièrement il y a peu de risques – d'obtenir rapidement des décisions de justice qui des fois font arrêter des machines, etc.

Hier discussion avec des camarades CGT FT en Auvergne. Forts taux d'orage, pastilles radioactives sur les lignes de FT, qui n'avait jamais dit. Il y a eu une expertise qui a mis en évidence le danger de ces pastilles radioactives. Ils ont obtenu d'enlever ces pastilles, sauf que FT sous-traite. Et on a eu des petites boîtes non organisées syndicalement. On a fait des tracts pour expliquer aux sous-traitants de mettre en œuvre le droit de retrait, mais le font pas. Mais pourquoi on n'attaquerait pas juridiquement le plan de prévention ? Puisqu'il prévoit le démontage par les sous-traitants dans des mauvaises conditions. A réfléchir avec camarades, juristes... Mettons ça en commun pour réfléchir à des moyens d'obtenir de la prévention, pas seulement de la réparation.

Mounir. Idée intéressante, qui fait référence à un constat : la sous-exploitation des potentialités du CHSCT. Jusqu'à présent on a évoqué les situations où le CHSCT agit en réaction. L'idée de Gérald, c'est d'exploiter toutes les autres situations qui sortent du cadre de la consultation sur un projet, où par définition le CHSCT a toujours un temps de retard sur la direction. Il est intéressant d'exploiter les situations hors de ce cadre, pour que le CHSCT soit proactif, plus efficace et redoutable, moteur. Avec la pression des lois Rebsamen et le nouveau cadre légal, CHSCT sous la contrainte de délais de plus en plus courts.

Gaël, ville de Paris. Je regrette qu'il n'y ait pas un avocat en droit public, ça aurait été utile. On dit que dans le droit public c'est verrouillé. De toute façon dans la FP en matière santé, la règle c'est le CT, les exceptions sont dans les décrets. Alignement des CHSCT sur le privé. Tendance à homogénéisation, principes transversaux sont les mêmes. Il y a une responsabilité morale du CHSCT dans les obligations qui lui incombent.

Sur la question des moyens, les solutions ne sont pas apparentes au premier abord. Il faut les rechercher. A partir du moment où on entame un recours, il faut aller jusqu'au bout. On n'est pas nécessairement contre l'employeur, il y a la question des obligations et des abus, de l'employeur ou du demandeur. Le juge doit apprécier tout ça. Sur la question des moyens, le CHSCT a des visites, cadrées ou pas, il faut voir les textes, voir comment sont exprimés ces différents moyens ; les enquêtes, commandées par l'urgence, les AT, etc. ; l'information du CHSCT, il doit se prononcer dans le cadre des séances, procédures de consultation qui ne sont pas là sans raison. Tout peut être sanctionné s'il n'y a pas une régularité dans le traitement des différentes phases. Distinguer les nuances sur les prérogatives. Il y a aussi la liberté de déplacement, c'est encore quelque chose à figoler, mais à utiliser. Ça leur permet de faire des constats ponctuels sur leur temps alloué par les textes. Il faut utiliser tous les moyens.

BB. On nous dit, tout ça prend du temps. Oui, bien sûr. C'est général à l'action syndicale.

Evidemment, il faut toujours travailler, dans les CHSCT, dans l'action syndicale, pour accumuler une série de preuves qui permettront à un moment donné d'aller en justice. Bien sûr on souhaiterait que les décisions soient plus rapides, il faut aussi se bagarrer sur ce terrain, cf. SAF. L'argument disant « ça prend trop de temps », ça empêche d'aller à l'action.

L'argument des mobilisations « sur Tefal on n'a pas obtenu ». C'est d'autant plus sur ces mobilisations là qu'il faut accentuer la mobilisation. Oui, des juges ont des positions de classe, par les réseaux Rotary club ou franc-maçons, il y a une connivence. La question, c'est quelles connivences on est en capacité de développer. Les affaires sont jamais finies. Oui, il y a un premier jugement à Annecy, mais l'affaire n'est pas finie. On ne sait pas encore dans quelle CA ça va être traité.

Je voudrais réappuyer sur la nécessité de ne pas être seulement sur « il y a un AT, on va jusqu'au bout », mais d'être offensif sur les questions de justice. L'action du benchmark, plus au niveau syndical, il y avait pas de consultation de la direction sur ces méthodes. On y est allé en partant de ce que vivaient les salariés de la boîte. Il y a des possibilités pour reprendre l'offensive. Ce que j'ai cité sur les méthodes d'évaluation, la direction de la SNCF ne consultait pas, on y est allé aussi en disant c'est pas possible. Ça nécessite des pratiques d'enquête, de la part des membres de CHSCT mais pas seulement. Il faut généraliser la pratique qui consiste à écrire ce qui se passe. A chaque incident, chaque collègue qui sort d'un entretien d'évaluation en larmes, on le décrit, on accorde un soin particulier aux PV de CHSCT. Si on a des secrétaires dans des logiques plus consensuelles, on fait des déclarations, des lettres. Mais écrire noir sur blanc ce qui se passe, car ça servira toujours à la mobilisation, et peut-être à une action juridique.

Boris Augros, cabinet Degest. Il me semble qu'il y a trois grands éléments sur lesquels les RP peuvent contester en justice, lorsque la négociation a échoué :

- fonctionnement et prérogatives du CHSCT : ODJ, délai de remise de documents.*
- remise en cause des projets, SNECMA, FNAC, cas qui ont permis de faire avancer les choses dans le bon sens. Cas d'ADP aussi en ce moment, projet de déménagement vers des open space. Les RP sur la base d'un rapport d'expertise ont décidé d'aller en justice, car 80 % des bureaux doivent être ouverts quelle que soit l'activité – point sur lequel ils ont décidé d'aller en justice*
- cas qui me semble être sous-estimé, attaque sur la question de l'accès à l'information. C'est essentiel car les RP sentent où il faut aller, souvent, savent que le projet va dégrader les conditions de travail, s'aperçoivent au bout du bout qu'ils ont raison. Mais la difficulté, c'est comment arriver à étayer ces éléments pour tenter de convaincre les uns et les autres, mais aussi éventuellement un juge pour la remise en cause d'un projet. Illustration avec deux cas : 1) à la SNCF, où les questions de sécurité sont essentielles. Le CHSCT ou l'expert va devant le juge ? Ça se discute. En tout cas là le CHSCT décide d'y aller pour demander des documents en interne, pour montrer que le projet allait dégrader les conditions de sécurité, il y avait des audits internes intéressants. 2) à La Poste, où on rencontre de grandes difficultés – je parle des facteurs – les conditions de travail ne cessent de se dégrader, il me semble que quelque chose qui n'a pas été tenté, c'est que les projets de réorganisation des tournées, on ne sait pas comment c'est fait. On a les éléments de trafic, tout ça est obscur. Une méthodologie éditée par le plus haut niveau de l'entreprise. L'idée là, ce serait par exemple de tenter de voir sur comment on pourrait aller en justice pour obtenir cette information là. Donc cette question de l'accès à l'information me paraît essentielle. Je pense évidemment aux BSST, etc., mais aussi à d'autres infos auxquelles le CHSCT estime avoir besoin.*

Mounir. Intervention assez pertinente. L'information c'est le pouvoir. Sur le plan judiciaire,

sujet sous-traité, en raison des possibilités juridiques des CHSCT de pouvoir demander des documents auxquels il n'a pas légalement accès de par ses prérogatives. Il y a à développer.

Non pas seulement suspension, mais interdiction de projet quand on montre que ça sera dangereux pour la sécurité.

Caisse d'épargne Ile-de-France. Je reviens sur l'action benchmark. Les copains de la BPCE Rhône-Alpes ont lancé le projet à Lyon. Je voudrais ajouter que les BPCE sont régionalisées, il faut que ces actions vivent aussi chez nous. Les copains de Lyon ont fait le boulot, et dans toutes les autres régions on a contraint les employeurs sur le benchmark sans passer pour le juge. Mais ça existe encore, à nous de ramener la preuve que ça existe sous une autre forme, pas facile.

Difficulté : les consultations qui sont faites auprès des CHSCT, ce sont des fractionnements de projet, donc pour aller en justice, il faut faire le lien entre les projets et montrer vers quoi on va. Boulot monstrueux. Les juges l'entendent pas forcément. Il y a deux ans sur Paris on est allé devant le juge pour « outil de vente à distance », c'était présenté comme aidant les collègues à faire des ventes par téléphone ou internet, permet d'avoir le délai de rétractation qu'on n'avait pas avant, donc sur le principe c'est bien. Aucun objectif n'était demandé. Sauf que maintenant c'est un objectif, le salaire en dépend. On va en justice, le juge nous dit « non votre action n'a pas lieu d'être ».

Savoir-être : on a des accords d'intéressement qui intègrent des objectifs de savoir-être sur la satisfaction clientèle, signés par des OS. Comment on peut signer un accord alors qu'il y a des jugements contraires ? C'est à Sud et la CGT d'avoir les moyens d'aller en justice. Mais on n'est pas dans toutes les régions. 3 machines de guerre : les patrons, la justice, certaines OS.

Mounir. Comment des OS ont pu signer l'ANI qui a donné lieu à la LSE ?

Christine Castejon. Question/remarque. En tant qu'experte auprès des CHSCT, j'en rencontre souvent qui paniquent à l'idée de passer à une étape judiciaire, simplement parce qu'ils ne connaissent pas d'avocat et ne savent pas comment s'y prendre. On renvoie à l'OS, et on s'entend dire qu'ils n'ont personne pour les aider. Les OS sont-elles organisées de manière à pouvoir réagir très vite à des demandes de CHSCT isolés ? N'y voyez pas une critique, car du côté des experts, on a aussi depuis peu une Association, et depuis peu de temps, voyant monter les contestations d'expertise – on entend des patrons s'organiser pour mettre en concurrence les expertises – on s'organise pour se poser les questions. On argumente que la différence de prix c'est pas le même périmètre, les mêmes questions... Donc on s'organise aussi dans notre domaine.

Bureau Veritas. Expérience de notre CHSCT : pas si simple d'aller devant le tribunal. Demande beaucoup de connaissances et compétences, et aspect financier, il faut consigner de l'argent. Quoiqu'on en dise, les entreprises peuvent ne pas consigner à la place du CHSCT. Une fois pas de consignation par l'employeur, donc pas de procès. La 2^{de} fois on a consigné nous mêmes. Et comme on a perdu, on a dû payer l'avocat. Les discours c'est beau, dans les grosses boîtes il y a des moyens, mais chez nous c'est compliqué, on a personne pour sortir des banderoles devant les tribunaux.

Mounir. Question pas dénuée de pertinence. Dans toute procédure judiciaire, il y a une première étape financière : régler les frais d'huissier de justice. Il y a également la spécificité de l'action pénale où on parle de consignation : cette obligation n'est que pour le pénal. Il y a des solutions : l'employeur va pas faire l'avance des frais de procédure et d'avocat. Quand le CHSCT est confronté à cette situation, quand je vais au pénal, je préconise d'y aller avec une OS, ça de la cohérence. Possibilité de pallier la difficulté des frais d'huissier et de

consignation. Après les frais d'avocat sont obligatoirement pris en charge par l'employeur. Pas normal qu'un CHSCT en soit de sa poche. Jurisprudence de la Cour de cass est suffisamment riche : l'employeur prend en charge tous les frais de procédure du CHSCT, même lorsque le CHSCT perd son projet. Il peut y avoir des situations où on est en difficulté lorsque le magistrat ne maîtrise pas cette spécificité, parce que il y a une confusion entre ce qui ressort de l'article 700 et la prise en charge des frais d'avocat, on n'est pas sur ce terrain. J'ai eu des situations où le CHSCT perd le procès – parce que le juge ne connaît pas ces questions, notamment quand magistrat généraliste – et même est condamné à l'article 700, aberration. Donc on va en appel avec des chambres spécialisées en droit du travail, qui connaissent cette spécificité, infirment l'ordonnance du juge des référés et condamnent l'employeur à prendre en charge les frais d'avocat.

Gérald. Pour répondre à la camarade expert, pour la CGT le plus simple est de contacter la fédération, c'est là qu'il y a des collectifs santé travail et avec les contacts d'avocats.

Dans les freins, il y a souvent une vision que les fédés et UD ont plein de pognon, mais c'est pas le cas. On a une pression des employeurs, mais on insiste « les patrons n'hésitent pas à aller en justice quand grève ou autre, pourquoi pas nous ? » On a le souci que dit Mounir sur les frais d'avocat, qu'il faut avancer. Il faudra quand même qu'on réfléchisse à un truc, notamment au niveau national, pour mutualiser un système, afin qu'il y ait une avance des frais d'avocat sans que ce soit un frein. A l'IT 76, on a fait appel à la solidarité financière pour aller en justice – on est une section de 15. Si demain une équipe syndicale dit qu'elle fonce sur l'attaque du plan de prévention, on aura intérêt à mutualiser les frais, le réseau qu'on construit doit servir à ça. Il faudrait aussi une petite liste d'avocats qui ont plus une compétence sur ces sujets.

BB. A Solidaires, pour les grosses fédés il y a des avocats avec lesquels on travaille de manière régulière. Et des initiatives plutôt locales avec des contacts, des avocats spécialisés. Ça reste à renforcer. La difficulté, c'est que les équipes syndicales en CHSCT sont parfois isolées et ne savent pas qu'il y a un service juridique au niveau national, et des initiatives.

Sur la nécessité de travailler en réseau, je pense que cet après-midi, on doit réfléchir aux suites des États généraux, réfléchir à mettre en place quelque chose pour faire circuler de l'information, sur les expertises, les questions juridiques. Des fois les jugements ne sont pas publiés, si on ne les fait pas circuler ça ne circulera pas. Cet apm faut retenir l'idée que les réseaux qui se rencontrent aujourd'hui continuent à échanger. Qu'une des suites soit la poursuite de ce travail en réseau. Il faudrait aussi pouvoir à décentraliser ces EG. Ce serait l'occasion de mettre en rapport les MT engagés, les experts CHSCT qui sont vraiment du côté de l'expertise autonome, les avocats... On pourrait acter ça cet après-midi.

Mounir. Les cabinets d'employeurs sont en réseau, ils se refilent les décisions entre eux. Surtout pour les décisions de TGI et CA, pas mal de jurisprudences qui circulent et qu'on ignore. On devrait mettre en place un système de mise en place de mutualisation de l'information.

Marion. C'est vrai surtout dans les petits tribunaux : il y a toutes les chances que le juge n'y connaisse rien, car ce n'est pas un contentieux de masse. Donc la décision peut être complètement illégale. Il faut un cabinet spécialiste, donner au juge des billes, sinon on a quelque chose qui tombe à plat. Alors il ne faut pas hésiter à faire appel. Quand vous êtes à Evreux pendant l'été, c'est le juge des enfants qui va juger ça, va essayer d'ouvrir le CT pour la première fois. Si l'avocat l'a pas aidé, ça va pas être catastrophique.

IT en province. On parle de jugements de grands groupes. Mais j'ai des CHSCT démunis déjà pour leur travail de tous les jours de CHSCT. Aller en justice, depuis 4 ans je n'ai vu

aucun CHSCT aller en justice, et j'ai vu 2 expertises. Parce que ce sont des PME, pas des grands groupes. Même à La Poste j'ai des soucis, ils ont des accords d'entreprise par plateaux. Les gens qui sont dans les CHSCT ne savent pas ce qui se passe dans le plateau. Il y a besoin de soutien des OS sur les CHSCT de moyenne taille, de gens qui sont pas des professionnels. Tous les 4 ans, c'est plus les mêmes personnes. Ils repartent à chaque fois de 0 quasiment, car renouvellement. En face de moi j'ai souvent des gens qui connaissent même pas le B.A BA, alors leur parler de jugements... Ici nous sommes en RP, il y a des grands groupes, plus d'organisations. Mais au fin fon de la Creuse... maintenant ils divisent : les salariés sont éparpillés, pour s'organiser c'est dur, besoin de soutien des OS ? De réseau.

Je fais effectivement partie d'un grand groupe, FT, qui sert de laboratoire. Note positive avec une histoire de CHSCT, sur sa pertinence. Souvent on a à faire à des présidents incompetents. On avait lancé une expertise sur un projet, refusé par la présidence, en justice on gagne. L'expert vient, le président du CHSCT refuse l'accès de l'entreprise à l'expert. On fait appel à un huissier, qui constate le refus d'accès. On est reparti en procès pour arriver à ce que la présidente du CHSCT soit condamnée à 10 000 euros d'amende, 6 mois de prison avec sursis et casier judiciaire.

Je suis surpris par certaines remarques. Je suis aussi chez Orange. Globalement nos avocats prennent en charge les premiers frais de consignation, mais ce sont des avocats d'OS. Il est évident que dans les IRP les heures de délégation sont individualisées. A Orange, même s'ils sont syndicalistes au départ, ce sont des électrons libres.

Les expertises ou assignations au tribunal c'est un boulot considérable pour les élus. Pour fournir du factuel à l'avocat ou l'expert, il faut les élus. Mais le financement des CHSCT dans tous les cas revient à l'entreprise. Sauf si l'OS va en justice. Donc dans nos groupes à nous, l'entreprise demande à nos CHSCT d'aller en justice. Je remercie l'IT parce que souvent quand ils viennent ils font bouger les lignes. Dommage qu'on n'arrive pas à mieux mobiliser nos équipes pour venir à ce genre de formation ?

C'est pas parce qu'on est à Paris que c'est plus facile, ici aussi ils partent en vacances. En voyant le type de juge, social, l'avocat a dit « c'est bon on a gagné » avant même l'audience.

ANDEVA. Dans la formation syndicale de base, il faudrait repenser la formation CHSCT. Par exemple l'utilisation de la mise en danger d'autrui, devrait faire partir du B.A. BA qu'on apprend tout de suite. L'accès aux documents aussi – comment saisir la CADA. Comment aller en référé quand l'employeur refuse de donner une attestation d'exposition. Après je suis d'accord sur le fait qu'il ne faut pas décoller dans la stratosphère : une fois qu'on sait tout ça, il faut voir si le rapport de forces le permet. Pour les frais de justice, il peut y avoir des conventions avec des cabinets d'avocat : si c'est perdu, il ne prend rien. C'est courant. Ça s'est conclu pourquoi ? Parce que les gens victimes de l'amiante étaient les plus pauvres.

Information sur trois décisions de justice, de la Cour de cass, catastrophique, concernant les MP :

– la rente couvre l'incapacité, mais maintenant la CC considère qu'elle couvre le préjudice fonctionnel au sens large. Si on va en faute inexcusable, le juge vous répond : c'est déjà payé par la rente. 11/06/2009 et 28/02/13.

– arrêt du 5/03/15 : lorsque la MP a été reconnue par la caisse, et que l'employeur ne l'a pas contestée, si la personne va en faute inexcusable, l'employeur qui a laissé passer le délai de contestation peut de nouveau contester la MP. Donc la personne touche sa rente, la sécu ne peut la reprendre, mais puisque l'employeur a convaincu que ce n'était pas une MP, la rente ne sera pas majorée et on ne discute même plus de la faute inexcusable.

– arrêt qui concerne la notion d'obligation de sécurité de résultat. Arrêts du 28/02/2002 disaient que l'employeur qui ne s'est pas assuré que les EPI étaient portés a commis une faute et est condamné. Vous avez un arrêt récent qui commence à dire : « ne constitue pas une violation de l'obligation de sécurité de résultat le fait d'appliquer les principes de prévention ». C'est un glissement.

Comment rendre efficace l'action du CHSCT ?

Une trentaine de personnes

Introduction dernier atelier.

Objectif de cet atelier :

- construire revendications, de manière offensive (pas de défense du statu quo)
- s'organiser maintenant et à l'avenir à partir du réseau/collectif que l'on a constitué au cours de ces deux journées

3 ateliers au préalable : – qu'est-ce qui empêche / favorise l'action du CHSCT ; – RPS ; – action en justice

A chaque fois, des constats sont revenus sur les difficultés :

- Question des moyens : manque de temps, parfois de savoir et savoir-faire technique et juridique
- Blocages de l'employeur : refus de transmettre des informations, fractionnement des projets, repréailles, et parfois jusqu'au refus illégal de payer les frais de justice du CHSCT
- Temps des démarches, qui rend difficile l'appréciation des résultats
- Isolement, à l'égard des OS (qui peuvent sous-estimer l'importance du CHSCT), des salariés, des avocats, etc.

Mais aussi :

- le CHSCT est sous-exploité (en particulier dans le public, peut-on ajouter, alors que c'est désormais l'IRP la plus puissante)
- des victoires (au long cours)
- des alliances parfois fructueuses avec d'autres acteurs (MT, IT, experts CHSCT)

Ligne difficile à tenir :

- se former, juridiquement et techniquement, pour tenir tête à l'employeur (mais ne pas culpabiliser car)
- sans oublier qu'on est une IRP : on doit représenter, porter la parole, les conditions

ce qui pose la question (non posée ici) de l'échelle pertinente du CHSCT, avec des positions syndicales différentes (plus près du terrain ou plus près du pouvoir?)

- la nécessité d'établir noir sur blanc
- mobilisation accompagne actions du CHSCT, pour éviter sa marginalisation

Quelles perspectives pour renforcer cette ligne :

- revendications pour renforcer le CHSCT, à l'encontre de son affaiblissement de la loi Rebsamen
- Qu'est-ce qu'on peut faire ?
 - Mutualisation des expériences
 - des décisions de justice

- financière
- organiser localement réseau d'acteurs qui peuvent renforcer le CHSCT : OS, IT, MT, experts CHSCT

Ian. 1^{er} temps : ce qu'on peut faire nous. 2nd temps : nos revendications.

Evelyne, CHSCT, FNAC. 2 élus employés, 1 cadre, de l'Unsa, détaché maintenant. A deux, c'est phénoménal le travail, il faudrait... Dans beaucoup de Fnac de province, c'est un élu employé, un élu cadre.

Elisabeth Fontaine, Conseil département de l'Herault, 5000 agents. Suppléante CHSCT, titulaire CAP catégorie B. on se rapproche aussi bien au niveau national que local. Au niveau local, on communique déjà avec les agents, pour relever et les informer sur leurs droits et devoirs en termes de sécurité et protection. On travaille aussi dans des commissions, on a les collègues, les agents techniques de route, les AS, qui sont en grande souffrance, se posent des questions sur le sens au travail. On travaille en étroite collaboration avec le comité technique, et en inter-sections, l'agglomération métropole. On travaille aussi avec le national, Sud collectivités territoriales. On a des échanges avec tous les départements de France. En termes de travail brut sur le CHSCT, on favorise l'intersyndicale. On prépare les ODJ en intersyndicale, avec CFDT FO Sud CGT. Même avec la CFDT localement on travaille correctement. Les techniques que nous avons en termes de communication avec les administrations, elles font du déni, bottent en touche. Avec la nouvelle loi secrétaire tournant du CHSCT prépare l'ODJ avec le président. Notre technique est de faire des interruptions de séance systématiques. Evidemment les CHSCT ont des ODJ très longs, donc c'est très long aussi. On va sur le terrain, on fait des permanences plutôt sur le terrain que dans le bureau. L'outil qui n'est pas utilisé, c'est le registre santé sécurité. Ils ne savent pas qu'ils peuvent tout noter, notamment dans les collègues.

J'étais infirmière dans un collège, on n'a jamais pu mettre ce registre en place. Il y a eu des choses terribles en trois ans, mais il y a jamais eu moyen parce que l'administration louvoyait.

EF. Il faut l'imposer. Dans les collectivités territoriales, il y a des assistants de prévention, c'est verrouillé, puis l'ACFI, équivalent de l'IT, au centre de gestion. Après faut voir s'il est de connivence avec le patron. Il a pas de pouvoir de sanction.

L'important c'est aussi les PV, la relecture, voir tout ce qu'on veut changer, quand on n'est pas d'accord on fait des motions en début de séance.

On a entendu pas mal la problématique de l'ignorance. Il y a la formation offerte par l'employeur, mais aussi des formations syndicales où on rencontre les autres sections, départements, on met en place des réseaux où les gens sont plus calés, ont plus d'expérience.

Gaël. Ville de Paris. Je suis dans un CHSCT de la FP, nommé secrétaire récemment. Pour rendre efficace l'action, il faut bien comprendre les moyens dont il dispose, son rôle et ses limites. Il y a une espèce de parallélisme avec le privé. On a 6 RP, l'administration ne vote pas, c'est un gros plus. Il y a deux temps : le temps du CHSCT, la consultation, il doit y avoir une réflexion sur la mission de chaque membre. Entre les séances, ce sont les visites, les inspections, la liberté de déplacement parce que ce sont des procédures très encadrées, c'est le jeu de la mauvaise fois. Donc c'est avoir une bonne intelligence du sujet. Il faut avoir une vision de haut, avec tous les acteurs. Être au plus près des salariés, parce que on prend la mesure de leurs difficultés. Innover – il faut pas aussi se substituer à l'employeur. Le secrétaire a un rôle. Et il faut créer du lien.

Gérald. Qu'est-ce qui est efficace ? C'est ce qui fait chier le patron. La justice, les réunions

à outrance... On est efficace quand on est sur le terrain avec les collègues. Tout est bon pour faire une enquête, on n'en fait pas assez. Il faut prendre le fait le plus anodin, c'est utile, on va interroger les collègues, les usagers, et on a pu remettre toute l'organisation du travail (collègue insulté, en ATM).

2è exemple, les visites. On a demandé une expertise, refus de l'administration. On s'est organisé pour faire la visite de tous les services, en les questionnant un par un, on a passé des jours et des jours à le faire. Le CR des visites, on l'a fait en heures d'info syndicale, dans des services où on est inexistant syndicalement.

Les heures de délégation c'est un minimum, on les dépasse en cas de situation extraordinaire, mais tout est extraordinaire aujourd'hui, donc on peut démultiplier nos heures. Par contre on est peu nombreux dans ces instances. Le maximum c'est 9, pas extraordinaire. Il y a usure, et quand on est en mandat comment on exige d'être remplacé. On a des exigences fortes à porter.

BB. Qu'on reprenne les propositions mises en avant dans l'introduction et qu'on voie celles qui nous semblent les plus importantes. Je pense que la mise en réseau c'est primordial. Il y a des équipes syndicales où il y a 6 membres de CHSCT et 1 militant qui bosse. Il y a des endroits où il y a 1 élu de CHSCT appuyé par une équipe syndicale et c'est plus fort. Hier matin, le copain d'Air France nous expliquait les difficultés par rapport au PV. Dans plein d'endroits on l'a résolu. Les RI, c'est obligatoire dans le privé : échangeons dans les RI ; les heures de délégation, ça devient « égal à », si on écrit des choses en dessous du CT c'est pas possible. Il faut qu'on puisse échanger sur tout ça et sur comment sortir du lien de subordination avec l'employeur lorsqu'on est en RP. Ils veulent pas mettre un registre de sécurité ? Et bien on le met. Une expertise, ça ne se demande pas, ça se décide. Pour terminer, ce qu'il faut mettre en avant, c'est que cette rencontre nationale de 500 personnes sur les 2 jours, il faut qu'on organise dans les mois et années qui viennent ces échanges à un niveau plus local, avec les réseaux d'IT, d'avocats, d'experts, d'universitaires... Parce que, évidemment, le monde associatif et syndical est éparpillé, mais sur ces questions là on doit pouvoir se retrouver. Coordination nationale, mais aussi le faire au plus près.

Sonia Granoux, sociologue précaire. Une seule proposition pour continuer à échanger parce que ça sera difficile de se revoir dans un contexte tel que celui-là, physiquement. Ces deux jours nous ont reboostés, est-ce qu'on peut pas imaginer créer une page facebook collective où on peut échanger nos expériences, s'entraider, continuer à créer du réseau... Est-ce que le collectif pourrait pas créer ça ? Echanger par mail, c'est difficile, 150 mails dans sa BAL. Il existe des outils internet très adaptés à nos besoins.

Témoignage qui prolonge ta remarque. Je fais partie d'Air France où il y a des gros moyens. On a 9 élus. Ça rejoint quand même la problématique évoquée : plus t'as un secteur important, plus t'as des problèmes importants. La représentation est très diverse, je suis dans un syndicat affilié à Solidaires, qui fournit des cahiers de formation. Faut pas être timide, l'information existe, faut aller la chercher. Mise en réseau via facebook pourquoi pas. Mais sur internet dès que difficulté ponctuelle, mot clé, il y toujours beaucoup de littérature. Exemple une réorganisation aéroport de Nice, le patron nous refuse de faire une enquête y tu cherches, tu trouves une lettre-type pour faire l'inspection. On a le droit de faire ses erreurs mais faut jamais lâcher l'affaire. Les réseaux c'est bien mais peut-être que dans vos confédérations... Quand tu es confronté à ça, tu peux avoir des réunions inter CHS, ça la direction déteste. Tu fixes le PV pour en fait un document opposable juridiquement. Il faut archiver, garder des traces, et passer à la mandature d'après. Je soupçonne que le mandat court du CHSCT était fait pour qu'on perde l'historique.

Christine Castejon. Facebook me fait réagir, parce que j'y résiste absolument. Ce n'est pas un remède en soi, ça sera toujours le même système où certains parlent et d'autres pas.

Le fait qu'on atterrisse sur des questions d'outils, ça me donne envie de dire : j'avais demandé qu'il y ait dans les EG un débat sur qu'est-ce que c'est la santé au travail ? On est vite coincé dans des débats sur des outils, on est contraint par des situations... Il faut faire exploser les limites, ne pas en rester à celles qu'on nous donne. Qu'est-ce qu'on fait là, pourquoi on se bagarre ? Ce genre de débat manque cruellement dans le débat syndical.

Magali. Pour rendre plus efficace le CHSCT, il y a eu différentes propositions :

- connaître nos droits, moyens & formations*
- ne pas se contenter d'aller aux réunions dictées par l'administration ou le patron & intervenir dans les ODJ, réclamer des réunions différentes. Et ne pas se contenter de ça, il faut que l'ensemble des militants de la section syndicale se saisissent de la question de la santé au travail. Visites, enquêtes, aller au plus près du terrain, des collègues. Ne pas s'en contenter d'en faire une instance patronale.*
- on demande, et s'ils veulent pas on passe en force. Il faut qu'on s'approprie nous-mêmes le pouvoir qu'on ne nous donne pas. Ne pas s'autocensurer.*
- revendiquer plus de droits et de moyens : c'est ce qu'on va essayer de débattre*

Ian. On fera des Actes en juin des EG. Avec nos propositions. Sur le débat FB ou pas, on a un site, il faut réfléchir si on peut y mettre des forums, sous forme de questions, permettant de communiquer la jurisprudence... Que ça soit un objet pluridisciplinaire.

Eviter le cumul des mandats pour être efficace en CHSCT.

A vous sur ce qu'on doit revendiquer sur le CHSCT en termes de droit.

BB. Je suis assez effaré de l'écart entre le droit et son application. Sur les heures de délégation, si on utilise les textes « le temps est au moins égal à... circonstances exceptionnelles... » les élus peuvent prendre beaucoup plus d'heures que ce qu'ils prennent aujourd'hui. Le premier élément c'est pas d'obtenir des heures en plus, on les a. C'est de réfléchir aux conditions pour permettre que les textes, les lois, les règles soient appliquées.

Air France. Le fait de ne pas avoir de budget, ce que je soutiens, c'est de savoir quand on engage une procédure judiciaire, l'avocat demande qui paie quoi ? Je me demande si on ne pourrait pas attendre du législateur qu'il fasse évoluer la loi de sorte qu'il y ait une constitution de réserve financière affectée à ça. Pas un budget. Si tu en mets un, tu vas tout bouffer sur deux mois et t'auras plus rien après. Mais c'est pas évident quand t'as des histoires judiciaires. Avant que ce soit payé par l'employeur, tu peux avoir 2-3 ans et les avocats... C'est peut-être une mauvaise information, pardon.

Gaël. Question du RI. Les moyens donnés par la loi sont a minima. L'employeur est tenu d'aller plus loin. Le RI est l'expression des RP, ils peuvent l'enrichir et se donner les moyens. Prendre le pouls des agents sur place, ça demande du temps, il y a une écoute. J'essaie de m'inspirer d'autres RI, c'est un des moyens.

Gérald. On a quand même des revendications : la suppression de l'instance de coordination mise en place avec l'ANI. On délègue à une instance qui est encore plus loin du travail réel.

Problème : on se bat pour le périmètre le plus petit possible, mais on peut être minoritaire syndicalement. Il faudrait supprimer le siège réservé à l'encadrement.

Question de la formation : personne ne peut nous faire croire qu'on peut être formé à tout ce qu'il faut en 3 ou 5 jours. Il faudrait une formation continue minimale de 2 semaines par an.

Après il y a des choses plus complexes : le droit de veto du CHSCT sur les réorganisations. La question de la consultation, même si on mène des bagarres, il faudrait qu'on obtienne

un droit de veto qui renverse les règles du pouvoir.

Il n'y a pas un guide du militant CHSCT. Il faudrait qu'on réunisse des camarades à la retraite pour qu'ils nous fassent un guide.

Je suis membre d'un CCHSCT de branche, dans audiovisuel. On s'est organisé, devant l'état de fait que TPE dans le secteur, donc aucune instance de représentation. Il a été négocié avec l'ensemble des partenaires sociaux la création d'un CCHSCT de branche, qui a les mêmes prérogatives. Ça fait 22 ans qu'il est en activité. On a un poste à temps plein, embauché par le CCHSCT. On a déterminé une cotisation. Tout reste de la décision des plénières.

J'étais RP au sein du CHSCT, je suis représentant syndical d'un syndicat combatif affilié à la CFTC. En termes de droit, il faudrait étendre les visites périodiques. Dans mon établissement elles avaient une certaine efficacité. Mais dans le droit actuel c'est limité. Il faut réfléchir à donner du poids aux avis des RP aux CHSCT. DUP avec loi Rebsamen, il faudrait commencer par dire non. Il faut redonner de la capacité d'agir aux RP.

N Bouhdjar. ICCHSCT : plutôt que de la supprimer, supprimer l'initiative de l'employeur et la mettre à l'initiative des RP.

Que tous les salariés soient couverts par un CHSCT

CHSCT de territoire

CHSCT de site

CHSCT de filière de production

Ian. Il y a des CHSCT de site dans les usines Seveso, il faut élargir. Mais c'est un sujet compliqué parce que ça peut être utilisé pour assécher le CHSCT d'établissement.

Gaël. On peut récupérer les temps de délégation des suppléants dans la FP.

Magali. Dans la FP, on a un certain nombre de droits, c'était censé copier les CHSCT du privé. Le but était quand même, au départ de calquer les CHSCT du public sur ceux du privé. Mais dans l'application très concrète... Exemple des expertises : 1) quand une expertise est menée, elle se passe en marchant, la réforme continue de se mettre en place. Les experts à l'IT ont écrit que c'était du coup dur de faire l'expertise. 2) Le choix est à la main de l'administration. Dans le privé, contestation devant les tribunaux, mais là si l'administration dit non, pas d'autres recours que le TA.

Ian. Et au TA, on nous dit continuité du service public, on ne peut pas suspendre les réorganisations.

Gaël. On est dans le cas d'un pré-contentieux. Je reste persuadé qu'on peut y arriver. Je me suis service des accords cadre de la Ville de Paris, qui laissent le choix au CHSCT de recourir à l'expert. Donc il y a des portes ouvertes.

On va essayer de résumer ce qu'on a dit. Prochaine étape : les actes. On va faire des propositions pour démultiplier ces initiatives localement, qu'on crée des réseaux locaux, avec des cas concrets.