



Metz le 24 octobre 2017

Confirmant notre crainte, le projet de réforme du Code du Travail présenté le 31 août 2017 par le Gouvernement a, dans l' « Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales », entériné la suppression annoncée du CHSCT.

Les instances CE, DP, et CHSCT seront donc fusionnées au sein d'un unique « Comité Social et Economique », et les prérogatives spécifiques à chaque instance seront amenées à disparaître.

C'est pourquoi, Nous en appelons à l'action de tous les salariés et de leurs représentants du personnel, pour exiger le maintien d'une prévention efficace !

“L'entreprise ne peut plus être le lieu du bruit des machines et du silence des hommes”. Ainsi s'exprimait Jean Auroux, alors Ministre du Travail, créant en 1982 le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Cette instance devait – enfin – permettre aux représentants du personnel de discuter à égalité avec leur employeur, de tout ce qui concernait le travail. La France choisissait là une voie de sagesse, s'appuyant sur la prévention et l'échange plutôt que sur la contrainte.

Depuis 35 ans, le CHSCT s'est révélé une instance de plus en plus essentielle, promoteur de santé et de Qualité de Vie au Travail. Sur toutes les questions qui relèvent de son champ d'action, elle donne la parole aux acteurs, et aux experts si besoin. Elle favorise un traitement efficace des grandes crises, des grands changements et mutations, et améliore les conditions de travail quotidiennes des salariés. Des milliers d'élus spécialisés, de mieux en mieux formés, s'y impliquent. Les salariés comme l'entreprise en sortent toujours vainqueurs.

Pourquoi, dès l'aube de ce nouveau quinquennat, le CHSCT se voit-il ainsi mis sur la sellette ? Pourquoi fusionner dans une délégation unique le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT ?

On craint de deviner l'objectif premier : réaliser des économies de fonctionnement considérables. Mais au plan symbolique, s'attaquer clairement, et par voie d'ordonnances, au socle du dialogue social le plus concret, sur le terrain réel, celui de la santé, marque, nous le dénonçons, une volonté de régression violente et radicale.

Nous affirmons avec gravité et solennité que cette instance ne peut et ne doit pas disparaître !

Supprimer le CHSCT ramènera à la situation d'avant. L'instance unique ne permettra alors aucune expression ni aucun contrôle des conditions de travail. Autre danger pour les salariés, cela éradiquera la jurisprudence protectrice et spécifique qui s'y attache.

Depuis 2007, tous les gouvernements ont voulu bouleverser les règles du jeu dans l'entreprise. On a prétendu mettre le dialogue social au premier plan. Ce fut surtout pour renforcer la compétitivité par la modération des coûts, notamment salariaux. Dans la même période, les thèmes des risques psychosociaux, de l'épuisement professionnel ont pris place dans l'actualité sociale et politique. Tandis que les transformations s'accélèrent, les conditions de travail sont mises à mal, de vraies violences sociales existent, qui aboutissent à des drames.

Le CHSCT est un lieu de régulation et de prévention, un point d'équilibre vital. Alors qu'il faudrait faire marcher en harmonie, l'économie et le social, on se prépare à sacrifier le second pour le bien "possible" du premier.

Sans doute le CHSCT doit-il lui aussi évoluer. Les transformations du travail réel, notamment la révolution numérique qui touche tous les secteurs de l'économie sans exception, lui fixent de nouveaux objectifs.

Pour autant, il faut confirmer l'existence d'au moins deux instances de représentation distinctes, même si elles devront rester étroitement liées. L'une aura mission d'examiner les fondamentaux de la santé économique de l'entreprise, sa compétitivité "coûts". L'autre devra renforcer sa performance sociale et sa compétitivité "hors coûts". Cette séparation s'impose d'autant plus que les compétences nécessaires pour y siéger sont profondément différentes. Toute entreprise ne possède-t-elle pas deux directions distinctes, l'une « financière », l'autre des « ressources humaines » ?

Le gouvernement doit entendre cette interrogation sur le sens du travail, née des mutations récentes. Il doit pour cela préserver l'institution consacrée aux conditions de travail d'une fusion portée par des convictions dogmatiques qui lui serait fatale. Ne pas sacrifier le travail et les salariés sur l'autel de la simplification du Code du travail.

Afin de nous opposer ensemble à la disparition programmée du CHSCT comme instance distincte telle qu'inscrite dans la loi d'habilitation, nous vous invitons à signer la pétition :

www.solidaires.org/Petition-pour-le-maintien-du-CHSCT

**Soyez les plus nombreux possible,
C'est ainsi que nous nous ferons entendre !**

