



Déclaration préalable du SNU

en séance CHSCT Occitanie Ouest du 15 septembre 2017

Officiellement depuis le 31 août dernier, les citoyens, salarié-es, entrepreneuses et entrepreneurs sont informé-es des ordonnances loi travail.

Nous membres SNU en CHSCT Occitanie ouest voulons dénoncer un des pans de ces ordonnances en lien direct avec notre établissement et notre mandat.

En effet, la deuxième des cinq ordonnances concerne les IRP (instances représentatives du personnel). Les 87 pages organisent la création du CSE, le comité social et économique, en fondant DP-CE et CHSCT.

La loi travail enterre les CHSCT, leurs missions, leurs prérogatives

Pour le SNU et ses représentant-es, le CHSCT, les CHSCT ont fait leurs preuves depuis leur instauration, accumulant expériences, jouant un rôle de contre-pouvoir face au new management, au lean management. Les CHSCT sont des lieux d'analyses, de propositions avec un regard externe si riche et précieux avec des professionnel-les qui éclairent les membres, alertent, que sont les experts conseils de la CARSAT, les services de santé, les services sociaux, l'inspection du travail.

L'ordonnance prévoit l'instauration d'une commission « santé, sécurité et conditions de travail », sans personnalité juridique propre, et sans les prérogatives des CHSCT actuels. De plus ces membres devront être désigné-es parmi les membres du CSE. Elles et ils auront les heures de délégation CSE (hors enquêtes et réunions) sous couvert d'accord, et on voit depuis la création du CE Occitanie, les moyens négociés par la direction, avec un plancher fixé à 16h contre 20h aujourd'hui pour les membres CE et CHSCT particulièrement.

La saisine de cette commission, hors évènement grave devra être formulée à la majorité des membres du CSE. Cela entrave et défavorise les « lanceur/ses d'alerte » car le process de conviction se fait parfois progressivement, et longuement.

Pour le SNU et ses membres en CHSCT, le CHSCT est l'instance de représentation du personnel la plus proche de l'activité, du travail réel et étudie les différences et risques entre le prescrit et la réalité puis le ressenti. Nos échanges en réunions plénières sont l'occasion de controverses sur les conditions de travail et les organisations de travail, elles amènent la direction à réfléchir, elles influent parfois des mois voire des années de principes au regard des alertes posées.

Le CHSCT c'est le droit de ne pas mourir au travail, de ne pas souffrir du travail

et cette expertise qui nous nourrit et nous enrichit se meurt par la loi travail.

De plus, à Pôle emploi nous connaissons la commission HSCT adossée au CCE dont le fonctionnement n'a pas permis de créer un CNHSCT, d'aborder nationalement les impacts, les facteurs de risques, les tensions nés des changements perpétuels dans l'organisation de Pôle emploi. Tous les bilans sociaux l'explicitent, le climat social et les souffrances au travail ne diminuent pas, les projets impactant les personnels sont toujours et encore plus nombreux et rejaillissent toujours sur les personnels moins de 10 ans après la fusion ANPE et Assédic et l'intégration des personnels AFPA.

Le SNU et ses membres CHSCT continueront à lutter contre la loi travail, notamment sur cette 2^{ème} ordonnance qui ne vise pas à promouvoir un climat social serein, respectueux des femmes et des hommes