

Note aux syndicats

« Instance de coordination »

L'instance de coordination des CHSCT à la Poste

Un préalable : la Fiche n°10 Solidaires sur les CHSCT de coordination

Il est essentiel, avant de lire cette note, de **prendre connaissance de la fiche "Santé au Travail" n°10 de Solidaires**, fiche consacrée à cette question et jointe à cet envoi. Cette fiche comprend l'ensemble des articles du Code du Travail sur la question de la Coordination des CHSCT, articles qui ne seront pas repris ici, ainsi qu'une série de premières pistes de réflexion sur les questions posées par cette "instance de coordination".

Cette note a pour vocation d'apporter des pistes de travail à partir d'une vision plus "Poste" aux syndicats et aux militant/es dans les CHSCT

Le soucis de La Poste : limiter le recours et la portée des expertises... comme n'importe quel patron !

1. Limiter le nombre d'expertises et leurs coûts

La Poste compte utiliser cette nouvelle disposition instaurée par le Medef et ses complices signataires (CFDT, CFTC et CGC) de l'ANI pour contrer chaque fois que cela sera possible la multiplication des expertises sur un même sujet.

Il est clair que pour le Siège (et les cadres supérieurs le disent assez dans les départements), le coût des expertises est insupportable et devient même, dans certains endroits, un frein objectif aux restructurations. Les expertises sont également une remise en cause directe du "libre-arbitre patronale" en remettant en cause des "dogmes" qui n'en sont pas et en démontant, argument par argument, tous les alibis et les fondements des restructurations ou grands projets.

2. Offrir une réponse rapide à toute multiplication des expertises

Le but de La Poste n'est évidemment pas d'anticiper la réaction des CHSCT en cas de "grand projet" ou de "restructuration globale", mais de les contrer en ayant sous la main une instance de coordination propre à empêcher une inflation d'expertise sur le territoire !

Pour le reste, **il n'y aura pas de changement de "tactique"**. La Poste cherchera toujours à cacher, camoufler, morceler, saucissonner ses plus grands projets sous forme "d'expérimentation", de "test", de "micro-généralisation", etc, etc. Il n'y a que "pris la main dans le sac" et sous la pression de CHSCT qui se mettraient à voter à la chaîne des demandes d'expertises que La Poste sortira de sa poche cette "instance de coordination" pour éteindre au plus vite le feu naissant.

Bref.. on aurait aussi vite fait de reprendre la présentation de cette nouvelle loi par les éditions Tissot qui a le mérite de la clarté :

Les nouvelles dispositions issues de la loi du 14 juin 2013 ont pour finalité, faut-il le rappeler, la sécurisation des rapports juridiques au profit de l'employeur. Ce faisant, la réforme du droit des CHSCT vise à :

- *limiter le coût lié à l'expertise diligentée par le CHSCT, particulièrement dans les entreprises à structure complexe ;*
- *réduire la durée de l'expertise ;*
- *accélérer la consultation du CHSCT dans le cadre de projet de réorganisation et de réduction des effectifs ;*
- *limiter le contentieux et l'intervention du juge.*

La messe est dite !

L'expertise n'est pas une fin en soit ! Elle est un outil.

L'expertise est un outil, pas un but en soi. La vraie question n'est donc pas de savoir si 20 expertises sont plus intéressantes qu'une expertise (issue d'une "coordination"), mais de comprendre comment utiliser ces 20 ou cette expertise dans le cadre de la prise de conscience du personnel et dans l'élaboration des revendications. Bref, l'expertise CHSCT est bien un outil au service des salariés et de leurs luttes et non la fin d'un processus.

Nous avons pu le constater ces derniers mois, instance de coordination ou non, c'est avant tout notre capacité de centralisation et d'élaboration, commune à tous les CHSCT, qui est ou sera déterminante. Sans instance de coordination, La Poste a su éviter la déferlante d'expertises sur des projets comme la professionnalisation des managers (au courrier) ou les Cinq Piliers (à l'enseigne) pour ne citer que ces deux projets nationaux. La première question n'est donc pas de savoir si l'instance de coordination est une arme de contre-attaque entre les mains des patrons (ce qu'elle est assurément !), mais d'organiser l'action des CHSCT que nous contrôlons vers une "coordination militante" tout en donnant des armes à nos représentant/es isolé/es dans des CHSCT où nous sommes minoritaires.

Pour les CHSCT "réorganisation", on voit mal par contre l'utilité que pourrait avoir cette instance de coordination, car cela impliquerait que La Poste réorganise au même moment et partout sur un même territoire ses services. Ce serait certes gênant d'un point de vue CHSCT, mais tellement savoureux d'un point de vue de notre capacité à mobiliser d'un coup d'un seul tous les personnels concernés... Mais ne rêvons pas, la coordination n'est pas là pour ça !

Sans parler de l'arme redoutable que pourrait être cette coordination entre les mains des patrons lors d'un plan social (qui n'est pas d'actualité à La Poste mais qui pourrait le devenir), cette instance permet également de mettre sous pression les cabinets d'expertise d'un point de vue des délais..

Notre position : ni négociation, ni accord d'entreprise, affirmer notre refus de cette instance !

La Poste accélère le rythme sur la mise en place des « Instances de coordination des CHSCT ». Dans son dernier courrier aux O.S. du 20 janvier, Sylvie FRANCOIS a été claire : c'est la Loi. Pour une fois que La Poste se rappelle qu'il y a des lois dans ce pays on en serait presque ému ! Sauf que si la mise en place de l'instance de coordination est bien issue d'une Loi, son existence n'a rien d'obligatoire !!! Et c'est sans doute ce qu'il faut rappeler à la DRH du St Siège. "L'employeur PEUT mettre en place.... " affirme le Code du Travail et non "L'employeur DOIT mettre en place...". Bien sûr, nous n'empêcherons cette coordination si La Poste veut le faire, mais **nous n'avons RIEN à négocier dans ce cadre**, encore moins un **possible Accord d'Entreprise** comme le permet également l'article L 4616-4 du CT. Nous réaffirmons donc notre opposition à toute coordination à moins que cette dernière **ne soit mise en place à la demande des CHSCT eux-mêmes** et sur un territoire défini (DOTC, DTELP, etc). **En tout état de cause nous ne discutons pas d'une décision unilatérale de La Poste !**

Une « instance de coordination », quand ?

Le Code du travail est très clair : **article L 4616-1** « ... *l'employeur peut mettre en place une instance temporaire de coordination de leurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique...* ». L'instance n'a donc qu'une seule mission : **organiser le recours à une expertise unique**. En clair, le CHSCT peut toujours faire une expertise sur un projet de réorganisation s'il est le seul CHSCT concerné ou si La Poste ne dégage pas son "instance de coordination".

Autre élément important à prendre en compte, l'employeur est obligé de préciser avant la mise place de chaque projet, quels sont les CHSCT touchés " car dans tous les cas de figure, TOUS ces CHSCT devront émettre un avis sur ce projet. Nous ne rappellerons pas ici ce qu'est un avis, renvoyant une fois de plus à la Fiche 10 (commentaire Article L 4616-3), en insistant tout de même sur cet aspect primordial du travail suite à expertise : **la traduction, sous forme de résolution, de motivation et d'intervention dans le cadre de cet avis, c'est à dire la possibilité de généraliser à l'ensemble du personnel concerné les questions travaillées et posées par le CHSCT. C'est cet embryon de lutte là qu'il faut travailler dans nos CHSCT, coordination ou pas !**

La désignation

Les représentants sont désignés par la délégation du personnel de chaque CHSCT en son sein pour la durée de leur mandat. Le président ne vote pas. Le CHSCT désigne trois membres par comité, par ordre de priorité qui sont susceptibles de siéger dans l'instance. Selon le périmètre de l'instance de coordination et le nombre de CHSCT concernés le nombre de représentants varie.

Si un projet commun concerne moins de 7 CHSCT, il y aura 3 représentants de chaque CHSCT (ex: 6 CHSCT concernés : 6 x 3 = 18 représentants).

Pour un projet concernant entre 7 et 15 CHSCT c'est 2 représentants de chaque CHSCT.

Pour un projet concernant plus de 15 CHSCT c'est un représentant par CHSCT.

(Ainsi, pour un projet concernant les 723 CHSCT du courrier, La Poste va louer le Zénith...

un peu d'humour !).

L'article Art. R. 4616-1 précise « *que lors de la première réunion suivant la désignation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la délégation du personnel choisit en son sein trois représentants, par ordre de priorité, susceptibles de siéger au sein de l'instance de coordination* ».

Au regard de la situation et du nombre de CHSCT à la Poste, il y avait à la fin 2012, 88 CHSCT à l'Enseigne, 723 au Courrier, 32 aux services Financiers, 22 à Coli poste et 11 aux niveaux des directions nationales.

Malgré notre refus de voir cette instance mise en place, nous n'aurons pas le choix à partir du moment où La Poste décidera de la mettre en place. Par ailleurs, nos équipes peuvent être tentées de solliciter elles-mêmes des coordinations devant l'attitude de leurs directions locales et les impacts des projets : dans ce cas, la coordination devient l'expression d'un rapport de force local et le sens même (ou le but) de cette coordination n'est plus le même (voir expérience 91 sur la question de la professionnalisation des managers).

Sur la question de la désignation des 3 représentants du CHSCT appelés à siéger dans l'instance de coordination, il est évident que l'enjeu est surtout pour le "premier désigné", appelé seul à siéger au cas où le projet concernerait plus de 15 CHSCT (rassurez vous, ce sera ULTRA-rare !). Dans les CHSCT où il pourrait y avoir "concurrence" ou "alliance de circonstance" (genre union CFDT-CGC-FO contre la désignation d'un SUD pourtant majoritaire), nous proposons à toutes les organisations une ligne de conduite claire et simple que nous nous auto-appliquerons de toutes façons : le premier désigné appartient à l'organisation majoritaire dans le CHSCT.

Dans les petits CHSCT (3 ou 4 membres), nous laissons également la majorité... aux majoritaires : Exemple : 2 CGT - 1 SUD = 2 premiers représentants CGT et troisième SUD.

Cette logique doit être appliquée dans tous les cas de figure et évidemment là où nous sommes majoritaires. Cette position sera rendue publique auprès de toutes les organisations syndicales.

Notre avis au final

Au final, nous ne sommes pas favorables à cette nouvelle instance qui vise à vider les CHSCT de leurs prérogatives sur leurs droits d'expertises, qui plus est, sur les projets importants. Il dessaisit les CHSCT locaux de la possibilité d'instruire eux-mêmes les projets, au profit d'une instance regroupant les CHSCT concernés.

Avis des cabinets d'experts contre le projet de création de l'instance de coordination

« Dans un contexte actuel d'intensification du travail et de réorganisations multiples et permanentes – contexte marqué notamment par une véritable explosion des risques organisationnels ou psychosociaux l'utilité de ces expertises pour la préservation de la santé des salariés et la mise en exergue des enjeux de prévention n'est pourtant plus à prouver.

Plusieurs jurisprudences récentes sont ainsi venues illustrer l'importance grandissante de ces enjeux de santé au travail, notamment en donnant corps à la responsabilité de l'employeur en la matière : on songe ici aux milliers de décès liés à l'amiante ou à l'accident d'AZF, mais également aux cas de suicides à France Télécom ou à Renault sans parler de ceux qui surviennent dans des entreprises moins médiatisées. Rappelons également plusieurs arrêts suspendant des réorganisations jugées pathogènes suite à des expertises (à la FNAC, à la SNECMA ou à AREVA par exemple).

En l'état, un tel projet de loi se positionne donc à rebours de toutes les évolutions législatives, réglementaires et jurisprudentielles qui, depuis les lois Auroux, n'ont pas eu de cesse de faire progresser la prévention des risques, la protection de la santé des salariés et avec elles les prérogatives des CHSCT : il constitue une véritable remise en cause du droit des CHSCT à s'appuyer sur des expertises pour faire analyser le travail.

Plus largement, il affaiblit l'instance CHSCT et remet en cause un acquis crucial en matière de prévention des risques professionnels et de protection de la santé des salariés ».