

Politique / Social - Économie -

Article paru le 26 octobre 2009

Imprimer

Fermer

LE TRAVAIL DANS TOUS SES ÉTATS.**Restructurations : le CHSCT à la rescousse des survivants**

Longtemps négligée, cette instance chargée des questions d'hygiène et de sécurité au travail devient indispensable pour contrer la dégradation des conditions de travail des salariés qui restent dans une entreprise après un plan social.

Les CHSCT peuvent-ils contrer la dégradation des conditions de travail des salariés après une restructuration ? Alors que plusieurs études soulignent les risques qui pèsent sur la santé des « survivants » d'un plan social (lire l'Humanité du 5 août 2009), les syndicats commencent à mesurer l'aide que peut leur apporter cette institution. Pourtant, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est longtemps passé au second plan en cas de crise dans les entreprises. Le CHSCT laissait alors la place à l'expertise économique du comité d'entreprise, au débat sur la préservation de l'emploi et à la négociation des meilleures conditions de départ.

« D'ailleurs, les syndicalistes confirmés étaient rarement au CHSCT, mais au CE », remarque François Desriaux, rédacteur en chef de la revue Santé et travail, qui organisait la semaine dernière une journée d'études sur le thème : « Sauvegarder les conditions de travail face aux restructurations ». « En cas de restructuration, l'expertise CHSCT n'était pas prioritaire. »

Mis en place d'entretiens d'évaluation, nouveaux logiciels de travail, changements d'horaires ou suppressions de postes : le comité doit pourtant être consulté avant « toute décision importante modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail », mais aussi lors de mutations technologiques importantes et rapides. Mais « quand il est consulté, on lui remet généralement les mêmes documents qu'au comité d'entreprise », constate Johnny Favre, secrétaire du CHSCT de Thyssenkrupp Sofedit, au Theil, dans l'Orne. Preuve que l'institution n'est pas encore prise au sérieux.

Les choses sont en train de changer, sous l'influence de plusieurs facteurs qui rendent le CHSCT indispensable. La montée en force des risques psychosociaux et des questions relatives à la sécurité en entreprise, les critiques contre les méthodes de gestion du personnel, les suicides chez PSA, Renault ou France Télécom ont remis le CHSCT sur le devant de la scène. Alors que l'économie est en « restructuration permanente depuis vingt ans, à force de compressions d'effectifs et d'externalisations des emplois administratifs, ne restent plus dans les entreprises que les postes essentiels », a constaté Gérard Le Corre, inspecteur du travail, aux rencontres de Santé et travail. « Il n'y a plus de postes "doux", sur lesquels on mettait autrefois les salariés usés. » Résultat : toutes les catégories sont soumises à l'intensification du travail, facteur de troubles musculo squelettiques et d'accroissement de la charge mentale.

« La plupart des restructurations sont comptables, déplore Christian Longuemarre, secrétaire du CHSCT chez GSK (GlaxoSmithKline). On est face à des contrôleurs de gestion qui ont une économie à faire. Mais ces calculs de coin de table sont intenables du point de vue du travail. » Et peuvent conduire, comme chez GSK Évreux, à réembaucher des intérimaires peu après des suppressions d'emplois pour faire face à une commande imprévue. « Dans tous projets de réorganisation, les conditions de travail de ceux qui restent sont négligées », constate Valérie Perrot, responsable du cabinet d'expertise CHSCT Aepact. « Quand on demande des informations sur l'après ou sur le calendrier, on constate que les directions n'ont pas pensé les choses. Elles raisonnent à l'envers : comment travailler plus avec moins de personnes ? Leur réponse : "On va se débrouiller." »

Résultat, une fois la procédure collective terminée, les salariés tombent dans une individualisation extrême.

« On observe des surcharges de travail parce que l'organisation du travail n'est pas stabilisée, de la culpabilité, de l'incertitude ("le prochain, c'est moi"), qui débouchent sur des ruptures de confiance, une baisse de la productivité, des mises en danger sociales et psychologiques. Les salariés perdent leurs repères d'identité professionnelle et de métier, on valorise la polyvalence, mais sans montée en compétences. »

« Le CHSCT permet alors de débattre sur le travail réel, explique Jean-Baptiste Hervé, responsable des expertises CHSCT chez Syndex. Même si l'organisation du travail relève des prérogatives de l'employeur, qui n'a pas envie que les élus y mettent leur nez. » Le CHSCT dispose de pouvoirs larges : un droit d'inspection des locaux, un pouvoir d'enquête, un droit à l'expertise. « Le travail du comité ne se cantonne pas à l'amont, prévient Valérie Perrot. Le comité doit exiger d'être consulté et demander des expertises pendant la réorganisation, mais aussi après. Souvent, l'employeur acceptera, même s'il nie l'existence des risques. » C'est que l'enjeu pour lui est considérable : un manquement à son obligation d'assurer la santé et la sécurité physique et mentale de ses salariés peut lui coûter très cher devant les tribunaux.

La Cour de cassation a donné, en mars 2008, un sérieux coup de pouce au CHSCT. Selon l'arrêt Snecma, un juge saisi par le CHSCT peut bloquer une réorganisation s'il estime qu'elle est dangereuse pour la santé des salariés. Dissuasif, surtout si une expertise a permis de démontrer les risques que comporte la mesure envisagée. Et à condition que les élus formés adoptent une position volontariste. « Si le CHSCT ne demande pas une information-consultation ou des documents spécifiques, souvent l'entreprise s'en dispensera, rappelle Gérard Le Corre. De même, le CHSCT peut saisir le juge des référés pour demander des mesures conservatoires. » « Il est important que le CE et le CHSCT travaillent ensemble, insiste Valérie Perrot. Cette

interaction entre les deux instances leur permet de dépasser l'opposition emploi-travail. » « S'approprier une expertise, c'est aussi une manière de recréer du collectif », souligne Johnny Favre.

Lucy Bateman

Repères :

- ▶ Selon l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, 22 % des salariés de l'Union ont dit, en 2005, avoir souffert du stress au travail, qui est le deuxième risque le plus fréquent après les troubles musculo-squelettiques.
- ▶ Cette enquête pointe l'émergence de nouveaux risques psychosociaux, qu'elle classe en cinq catégories :
 - l'insécurité de l'emploi et les contrats précaires ;
 - les risques professionnels touchant les salariés âgés ;
 - l'intensification du travail liée aux compressions d'effectifs, les charges de travail élevées et la pression au travail ;
 - la pression psychologique au travail, la violence et le harcèlement ;
 - le déséquilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.