



Toulouse, le 12 janvier 2010

Déclaration CGT

sur la désignation de trois membres du CHSCT Toulouse & Bordeaux pour participer au groupe de travail sur les risques psychosociaux

Dans le cadre de la prévention des risques professionnels, chacun des acteurs doit assumer pleinement toutes les responsabilités qui sont les siennes.

- Premier acteur : La direction. Elle a seule le pouvoir sur l'organisation du travail, des conditions dans lesquelles les salariés exercent leur métier, de leurs évaluations, de leurs lieux de travail. En contrepartie, elle a l'obligation de fournir aux salariés les meilleures conditions de travail (art L4121-1 à 4 du code du travail)
- Deuxième acteur : les IRP, dont les CHSCT. La loi leur confère un pouvoir important d'investigation et de proposition sur toutes les questions qui touchent à la sécurité, l'hygiène ou les conditions de travail. Ce sont les élus représentant le personnel qui décident de la forme qu'ils veulent donner à leur intervention, recours à des experts, et éventuellement coopération entre eux dans le cadre de décisions prises par le CE.

Depuis des années dans Thales Services, les élus CGT sont forces de proposition et d'intervention dans les CHSCT pour que les problèmes de souffrance au travail liés aux risques psycho-sociaux soient pris en compte. Malheureusement, ils se heurtent à une direction figée.

- Il a fallu des années pour que la direction accepte enfin de reconnaître l'existence de ces risques, alors que l'obligation lui en est faite depuis le début des années 2000.
- Des tabous comme l'embauche de personnel semblent insurmontables même lorsque les démonstrations sont faites

La CGT et ses élus, au contraire, ont été moteurs dans plusieurs interventions importantes du CHSCT dans des services confrontés à de grandes souffrances.

Pour la CGT, il est donc essentiel que les CHSCT restent maîtres de leur action, qu'ils conservent la maîtrise des pouvoirs qui lui sont donnés par la loi. Les propositions de la CGT sont les suivantes :

1. Avoir les moyens de réaliser des investigations rapides et régulières auprès de l'ensemble du personnel pour identifier les problèmes.
2. Intervention du CHSCT sur chaque problème en fonction de ses spécificités avec les moyens disponibles les plus appropriés et les salariés concernés.
3. Construction d'une coordination des CHSCT, sous leur contrôle.

Aujourd'hui la direction propose de créer une commission entreprise pour traiter les « éventuels » (SIC) risques psycho-sociaux. Elle en a même décidé la composition : 8 membres maximum : 6 CFDT, 1 CGC, 1 CGT. Par contre elle est muette sur les objectifs et les moyens.

Compte-tenu du passé et du passif que nous avons rappelé, nous craignons que cette commission n'ait pour seul objet que de « faire semblant ». C'est la raison pour laquelle la CGT n'acceptera d'y participer que sous deux conditions

1. Que tous les moyens demandés pour des investigations autonomes des CHSCT, rappelés précédemment soient mis en œuvre, notamment des commissions pilotées par les CHSCT pour investiguer
2. Que cette commission centrale soit créée dans le contexte légal : désignation par le CE (art L4613-4 du code du travail) , dans le respect des organisations syndicales et des CHSCT.

Les salariés n'ont pas mandaté des élus CGT pour qu'ils aillent faire de la figuration. Nous attendons donc que la direction modifie ses propositions pour pouvoir accepter. En l'état, la CGT ne participera pas à cette commission.