

Déclaration de la CGT à la réunion extraordinaire du CHSCT du 7 septembre 2009

La pandémie grippale dont nous abreuvons tous les jours les médias, a fait l'objet d'une circulaire de la part de la direction générale du travail.

Bien que quelques recommandations pratiques en matière d'hygiène figurent dans celle-ci, le risque de pandémie aurait dû être l'occasion de prêter une attention particulière aux conséquences sur les millions de salariés, qui vont subir les risques, les fatigues, les souffrances, les perturbations à tous les niveaux.

La construction de plans de continuité de l'activité issus de la circulaire, à laquelle les CHSCT peuvent participer, s'inscrit dans un processus qui ignore la santé et la protection des salariés, privilégiant uniquement le point de vue de l'entreprise donc de l'employeur, en jouant principalement sur la flexibilité du personnel.

Chez Michelin on sait depuis longtemps ce que veut dire le terme flexibilité et surtout à quelle population de salariés il s'adresse.

Selon la circulaire, l'employeur pourra adapter unilatéralement l'organisation de son entreprise et le travail de ses salariés.

Volume horaire, nombre de tâches à effectuer pourrait augmenter par simple décision de l'employeur, comme d'ailleurs la dérogation à la durée maximale hebdomadaire.

Le droit de retrait édicté par le Code du travail est purement annulé.

Mais il ne faut pas perdre de vue qu'une circulaire n'a pas force de loi

Tout est donc prévu pour que l'activité des entreprises puisse continuer et surtout que la pompe à fric continue d'alimenter le portefeuille déjà bien garnis de quelques nantis.

A partir de là, et dans la mesure où le PCA n'a que comme seule vocation de permettre une déréglementation sauvage des droits des salariés, les membres CGT au CHSCT ne s'associeront pas à cette mascarade.

Seule la protection du personnel doit être prise en compte vis-à-vis de cette pandémie. D'ailleurs la protection des salariés est une disposition essentielle incombant au chef d'entreprise de part le Code du Travail, qui doit se traduire dans le cas présent, par la mise en place de mesures individuelles d'hygiène, des mesures de prévention (actualisation du document unique, évaluation des risques, des conditions de travail, mesures de prévention, information et formation du personnel, suivi médical en lien avec le médecin du travail, mesures destinées à freiner la contagion, mise à disposition d'équipements de protection individuelle en nombre suffisant, réalisations d'exercice pour mesurer que les mesures sont réalistes, consultation des IRP).

Nous serons particulièrement attentifs à la mise en place de l'ensemble de ces mesures.