

Paris, le 08 Mars 2011

AUCHAN LE PONTET

Monsieur Guy DELAGE
Président du CHSCT
ZAC du Tronquet
Route de Carpentras
83130 LE PONTET

Lettre recommandée avec A.R. n° 1A 051 881 5378 4

Monsieur le Président,

Vous nous avez adressé, par un courrier non daté, de nouvelles observations sur l'expertise en cours dans votre établissement. Nous sommes un peu surpris par cette nouvelle lettre et nous ne comprenons pas bien à qui elle s'adresse. Vous nous avez déjà interpellés, le 25 février 2011, suite à une communication faite par une organisation syndicale de votre établissement.

Nous ne sommes pas loin de penser que vous nous interpellez indûment sur ces sujets et avec un ton polémique qui ne fera certainement pas progresser la normalisation des rapports collectifs de travail dans votre établissement. Vous semblez vouloir nous impliquer ou nous prendre à témoin de vos difficultés à gérer la situation présente. Nous sommes donc contraints une nouvelle fois d'apporter une réponse.

Une nouvelle fois, nous ferons appel à notre déontologie. Elle nous interdit de nous positionner en gendarme, en juge ou en donneur de leçon. Nous vous répondons le plus clairement possible, en toute modestie et avec une volonté constructive, notre position sur les différents points que vous soulevez, même si essentiellement ce n'est qu'à titre d'observateur extérieur.

Le premier point que vous avancez concerne le fonctionnement du CHSCT de votre établissement. L'inspecteur du travail nous semble être plus légitime que nous pour vous éclairer sur cette question. Cependant, en ce qui concerne les participants aux réunions, il nous semble pouvoir affirmer sans risque d'erreur que le Code du Travail en fixe assez précisément la liste :

1. Les membres du CHSCT (les seuls avec voix délibératives)
 - a. L'employeur (C.T L4613-1),
 - b. Une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les élus du Comité d'Entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel (C.T L4613-1).
2. Les participants de droit à toutes les réunions (avec voix consultatives)
 - a. L'Inspecteur du Travail (C.T. L4614-11),
 - b. Le Médecin du Travail (C.T. R4614-3),
 - c. Le responsable du service sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail si il existe (C.T. R4614-3),
 - d. L'agent du service de prévention de l'organisme de sécurité sociale (C.T. R4614-3),
 - e. Les représentants syndicaux (ANI du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail (et ses avenants modificatifs du 16 octobre 1984 et du 20 octobre 1989) étendue par arrêté ministériel du 12 janvier 1996).
3. Toute personne de l'établissement qui paraîtrait qualifiée au CHSCT (invitée occasionnellement avec voix consultative)

(C.T. L4612-8-1) :

« Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée ».

La position adoptée par le CHSCT ne nous semble donc, être ni plus ni moins que la mise en œuvre des dispositions légales et réglementaires en la matière. En effet, sauf accord d'établissement plus favorable, la responsable des ressources humaines peut bien sûr assister aux réunions du CHSCT avec une voix consultative :

- uniquement de façon occasionnelle, c'est-à-dire de façon non systématique,
- lorsqu'elle est invitée par la majorité des membres du CHSCT présents (C.T. L 4614-2).

Vous ne devriez donc pas reprocher au CHSCT de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail, puisque c'est en particulier une des missions que la loi lui donne (C.T. 3° du L 4612-1).

Sur la communication faite par la section syndicale FO, nous vous avons donné notre position par courrier en date du 4 mars 2011, nous vous renvoyons donc à ce courrier à moins que vous vouliez des précisions.

Sur les écarts que vous constatez à propos des résultats obtenus à la question relative à la « satisfaction au travail » entre le questionnaire de l'expertise de Technologia et le baromètre d'opinion interne réalisé par l'IPSOS au premier trimestre 2010, il devrait nous suffire d'observer que :

- les questionnaires en question n'ont pas été réalisés à des dates proches,
- les questionnaires ne sont pas administrés par les mêmes opérateurs,
- les questionnaires diffèrent quant à :
 - l'ordre,
 - la nature,
 - l'objectif des questions et leur validation scientifique.

Ces différences sont encore normales puisque d'un côté, nous sommes sur un travail de sondage d'opinion pour confectionner un « baromètre social », qui se compare à lui-même au fil du temps et qui est décidé et commandé par l'employeur, alors que de l'autre côté, nous sommes dans un cadre décidé par la délégation du personnel, pour la recherche et la mise en évidence de facteurs risques psychosociaux avérés et dans une perspective de prévention.

C'est un fait que certains salariés comme la majorité de la délégation du personnel au CHSCT dénoncent et mettent en cause la validité des résultats du sondage d'opinion en mettant en avant :

- les conditions dans lesquelles certains salariés sont placés pour répondre au questionnaire traité par IPSOS,
- la non-communication aux représentants du personnel de l'ensemble des résultats détaillés des sondages.

Cette position ne devrait pas, selon nous, être interprétée comme une mise en cause du professionnalisme de l'IPSOS ou comme une violente agression contre une partie de l'encadrement. Il est vrai que cette position traduit une certaine suspicion renforcée par le fait que le commanditaire du baromètre, l'employeur lui-même, est largement responsable des résultats qu'il constate, ce qui est susceptible d'engendrer des effets pervers dans les réponses pouvant affecter les résultats de la mesure.

Mais si chacun, à tort ou à raison, reste sur sa position, la situation n'évoluera pas facilement. Une solution élégante que nous pouvons avancer, pour sortir de cette problématique serait de transférer aux représentants du personnel, avec le budget correspondant (au niveau du CCE par exemple), la charge de choisir et d'engager l'opérateur et de recevoir directement les analyses et résultats des mesures réalisées par le sondeur.

Enfin, vous posez un problème nouveau sur l'organisation des entretiens individuels. Contrairement à ce que le CHSCT avait demandé et que vous aviez accepté, notamment lors de la réunion de cadrage de l'expertise, vous nous dites aujourd'hui souhaiter voir les salariés reçus au sein même de votre établissement pour ces entretiens. Nous vous demandons de bien vouloir considérer que l'option de faire les entretiens à l'extérieur de l'établissement a été validée par le CHSCT (avec votre accord). Cette décision nous semble exécutoire car, à notre connaissance, elle n'a pas été contestée, et donc pas annulée judiciairement. Elle nous semble avoir été prise en conformité avec l'article L4614-2 du Code du Travail, pour tenir compte du fait que les bureaux et les salles de réunions de votre établissement ne semblaient pas facilement pouvoir garantir la confidentialité nécessaire du fait :

- des surfaces vitrées importantes,
- une isolation acoustique apparemment faible,
- une proximité avec des bureaux d'agents de maîtrise ou de cadre.

Ce constat n'est certainement pas abusif, mais sur ce point encore une fois, vous mettez en avant la position de « Monsieur le Secrétaire du CHSCT » comme s'il s'agissait d'une initiative personnelle condamnable. Cette personnalisation des tensions ne nous semble pas juste et peut dégénérer. En effet, ces décisions du CHSCT ont été adoptées en notre présence par une large majorité des présents, le secrétaire restant, nous a-t-il semblé, dans son rôle de représentant de la délégation du personnel.

Cependant, nous ne souhaitons pas voir ce différend, que vous créez aujourd'hui, entraîner une suspension de l'expertise en attendant une éventuelle décision judiciaire. Nous demandons donc à la délégation du personnel de ne pas faire de votre position à ce sujet un point de blocage.

Nous nous réservons simplement le droit de juger en situation, de l'effectivité des conditions de confidentialité des entretiens. En effet, il s'agit quand même pour nous d'une condition essentielle et impérative à leur réalisation. Si les conditions d'entretien nous apparaissaient satisfaisantes, les entretiens seront réalisés normalement, mais dans le cas contraire, nous serions donc contraints de rédiger un procès-verbal de carence et d'interrompre notre intervention en attendant :

- soit une décision judiciaire,
- soit que les conditions nécessaires soient rassemblées pour tenir les entretiens.

Nous espérons pouvoir, en vous soumettant notre position, contribuer à l'amélioration des relations collectives de travail dans votre établissement.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de nos sentiments les plus respectueux.

Gérard BREGIER
Responsable de pôle

Copie à Monsieur Stéphane CASTALDI, Secrétaire du CHSCT

