



LE CONTRE POUVOIR GAGNANT

VEOLIA EAU

Santé et sécurité au travail

Les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont un peu plus de 30 ans. Réorganisation, mise en place d'un système d'évaluation des salariés, etc. : **plus aucun projet de l'employeur ne semble devoir échapper à leur vigilance.**

Créé par la loi du 23 décembre 1982, la dernière des quatre *Lois Auroux*, le CHSCT, instance obligatoire dans les Établissements d'au moins 50 salariés, a vu ses pouvoirs et ses moyens s'accroître au fil des ans. Il doit ainsi être consulté dans de très nombreux cas, en particulier avant tout projet "important" affectant les conditions de travail.

La montée en puissance des CHSCT est un constat unanime des acteurs et des observateurs du monde du travail. Les questions de santé au travail et de conditions de travail sont devenues centrales dans le dialogue dans l'entreprise. L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi a pour ambition de renforcer ce dialogue au travers de la place de la négociation et de la consultation des Institutions représentatives du personnel (IRP).

La CFDT s'inscrit dans cette dynamique, qui doit permettre aux membres du CHSCT de peser dans l'intérêt des salariés et de l'entreprise, notamment concernant la stratégie (*SVR/Hellébore*) qui induit une refonte totale des modes de travail. C'est pourquoi la CFDT a demandé une expertise de ces projets.

Il existe depuis 2001 au sein de notre UES le **Conseil national prévention santé-sécurité** (CNPSS). Cet organe n'a d'autre utilité aujourd'hui que la diffusion de pratiques communes en matière de sécurité. Et dans tous les cas, **il ne peut remplacer nos CHSCT**, émanations des CE destinés, avec le CCE, à rendre un avis sur les projets d'Entreprise.

La loi a été promulguée au *Journal Officiel*. Les mesures découlant de l'accord entrent donc en vigueur. Et notamment la possibilité de mettre en place **une instance de coordination des CHSCT.**

Lorsque les consultations obligatoires du CHSCT portent sur un projet commun à plusieurs

Établissements, l'employeur peut donc mettre en place une "instance temporaire de coordination des CHSCT". Il s'agit de recourir à **une expertise unique**, par un expert agréé, qui rendra un avis conformément aux dispositions déjà en vigueur dans le Code du travail. Le rapport remis par l'expert est ensuite transmis à tous les CHSCT concernés par le projet. Ceux-ci rendent alors leur avis.

Cette instance est composée de l'employeur ou de son représentant et de personnalités dites "qualifiées", listées à l'article L.4616-2 du Code du travail (Médecin du travail, Inspecteur du travail, etc.). Côté salariés, l'instance compte 3 représentants de chaque CHSCT quand moins de 7 CHSCT sont concernés, 2 représentants par Comité en présence de 7 à 15 CHSCT et 1 seul représentant par CHSCT au-delà de 15 Comités. Ces représentants sont désignés par la délégation du Personnel au sein de chaque CHSCT.

Si un nombre élevé de CHSCT est concerné, un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de composition et de fonctionnement de l'instance de coordination.

A l'heure où nous vivons une réorganisation totale dans nos modes de fonctionnement et qui affecte grandement les conditions de travail, il s'avérerait pertinent d'avoir un regard plus large. Cela irait dans le sens que l'on souhaite donner à notre UES. Encore faut-il vouloir faire fonctionner correctement les CHSCT : **cette instance est primordiale, elle détermine l'avenir de tous.**

Vouloir comprendre c'est anticiper et au-delà, participer.

VEOLIA EAU

Dernière minute

La DIRECCTE a rendu son avis concernant les implantations DP en vue des prochaines élections : ces dernières se feront par Centre !

La CFDT prend acte de cette décision et regrette que son approche, qui tendait à vouloir garder les **Établissements DP en Agences** n'ait pu être retenu.

Le seul vainqueur dans cette décision est la Direction. **C'est le syndicalisme de proximité qui en pâtira...**



AU NOM DE L'ÉGALITÉ

Chargée de recherche CNRS au Centre de recherches politiques de Sciences Po (Cevipof), Réjane Sénac enseigne à Sciences Po Paris et à l'Université Sorbonne Nouvelle – Paris III. Ses travaux sur la perception des identités sexuées dans la société française contemporaine ont donné lieu à un livre, «L'Ordre Sexué» qui souligne la cohabitation de modèles culturels différents.

«L'ordre sexué» révèle combien les inégalités entre femmes et hommes sont profondément ancrées dans la constitution de notre République. Est-ce la faute aux philosophes des Lumières et particulièrement à Jean-Jacques Rousseau, si ces inégalités persistent aujourd'hui ?

Pourquoi, malgré l'égalité de droit entre les sexes, les inégalités persistent-elles dans les faits ? La réponse des acteurs politiques et de la société civile consiste à dire très souvent qu'il faut appliquer le droit et changer les mentalités. Afin de ne pas en rester à des analyses et des actions en termes de responsabilités individuelles, il faut interroger la dimension structurelle du sexisme. Si les inégalités entre les sexes persistent et se recomposent, c'est parce que l'égalité républicaine inscrite dans la *Déclaration des droits de l'homme et du citoyen* a été pensée entre «frères», en excluant les femmes des «égaux»... ou plutôt des egos. Nous vivons donc à l'ombre des Lumières. Rappelons que Rousseau, théoricien du *Contrat social*, écrit dans *L'Émile* : «Le mâle n'est mâle qu'en certains instants, la femelle est femelle toute sa vie, ou du moins toute sa jeunesse».

Ainsi, l'exclusion des femmes du pouvoir et de la citoyenneté repose sur leur prétendue incapacité à se détacher de la «rigidité des devoirs» relatifs à leur sexe, faisant d'elles des êtres de nature et non de raison. Les inégalités entre les femmes et les hommes peuvent donc être qualifiées de «sexisme constituant», dans la mesure où elles sont au fondement de notre pensée politique. «Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droit»... mais pas les femmes, ni les animaux ! Penser et porter l'égalité entre femmes et hommes consiste alors à faire une contre-révolution en libérant l'égalité de la fraternité. Le droit, qu'il soit civil ou constitutionnel, porte les traces de notre histoire. Afin qu'il soit un droit égalitaire et plus un droit inégalitaire amendé comme c'est le cas actuellement, il est nécessaire de le repenser dans son ensemble.

Vous avez réalisé une enquête auprès de personnes de différentes catégories socioprofessionnelles. Que montre-t-elle sur la manière dont chacun perçoit les inégalités entre hommes et femmes ?

Tout individu bricole une cohérence entre son vécu des différences entre les sexes et le principe d'égalité républicaine. Deux modèles ont émergé de l'enquête qualitative que j'ai menée en 2000-2001. Le premier, qualifié d'«harmonie naturelle», repose sur le postulat que la société tend naturellement vers la justice et le bonheur lorsqu'elle respecte l'ordre naturel. Ce modèle implique que les hommes et les femmes ont des fonctions et des places différentes au sens de «complémentaires», de la procréation à la production sociale et politique. Pour ceux qui sont attachés à cette définition, l'égalité est synonyme de similitude et est associée au danger d'une société uniformisante.

Le second modèle, qualifié de «droit à l'égalité», dénonce la complémentarité des sexes qui est à la base du précédent modèle, comme un mythe fondateur de la démocratie, permettant de justifier les inégalités entre les sexes au nom de différences dites naturelles. L'égalité y est pensée comme un défi politique dans une société où les différences de sexe ou de couleur ne doivent pas avoir plus d'implication dans les sphères publiques, professionnelle ou politique, que d'autres différences, comme la couleur de cheveux ou la taille. Les débats sur le droit au mariage des personnes du même sexe sont à éclairer par cette interrogation sur l'ordre sexué comme mythe fondateur de notre République.

Pour quelles raisons défendez-vous l'égalité comme principe de justice sans condition d'utilité ou de performance ?

Dans une période de crise, la tentation semble forte, aussi bien dans le monde professionnel que politique, de justifier les politiques d'égalité au nom d'un investissement social. Pour légitimer la place des femmes dans l'espace public, en particulier aux postes de responsabilité professionnelle et politique, la «plus-value» de la mixité est un argument souvent utilisé. Les femmes seraient plus «rentables», parce qu'elles apporteraient un autre point de vue, par leur management plus doux...

Sacrifier l'égalité républicaine au profit du registre utilitaire conduit à maintenir un ordre sexué rendu acceptable, voire souhaitable. En justifiant l'intégration des femmes par leur «plus-value», on reste dans la logique de ceux, comme Rousseau, qui les excluaient du contrat social au nom de leur «moins-value naturelle». Suivant cette logique, celles et ceux considérés comme différents au regard de leur sexe ou de leur couleur restent des «différents». Cela ne permet pas de refonder le Contrat social.

Comment pouvons-nous repenser notre modèle de société pour remédier aux discriminations ?

Nous devons relever deux défis qui peuvent paraître contradictoires. D'une part, il faut mettre en œuvre des politiques publiques, d'entreprises, etc. pour lutter contre les discriminations. Un universalisme pensé comme neutre et abstrait est hypocrite au regard des inégalités existantes. Je soutiens donc les mesures d'action positive, comme la parité ou les quotas, à condition qu'elles lient redistribution des places et reconnaissance à égalité. Ces contraintes sont malheureusement un passage obligé, mais elles doivent vraiment à servir à lutter contre les discriminations, et non pas être utilisées pour valoriser les différences.

D'autre part, un travail à plus long terme visant à se défaire des différenciations est nécessaire. Il faut à la fois identifier les discriminations et en même temps «se défaire de l'habitude de la différence», selon l'expression du sociologue allemand Norbert Élias. Nous sommes tous à l'entremêlement de différences du fait de nos histoires personnelles, de nos origines socio-culturelles, de nos âges, etc. L'objectif est de faire en sorte que ces différences, ou plutôt ces différenciations, ne légitiment pas l'enfermement dans des assignations.

Dans ce double mouvement, tendre vers l'égalité est complexe car il nous faut déconstruire un ordre implicite qui nous rassure. Pour cela, il est essentiel de travailler dès la petite enfance sur une socialisation non sexiste, voire non sexuée. Pourquoi les filles seraient censées être plus attirées par le rose ou les poupées et les garçons par le bleu et les constructions ? C'est un enjeu éminemment politique. Les vives polémiques actuelles sur la dangerosité et les risques de désordre que pourrait présenter l'indifférenciation des sexes l'illustrent. Le défi est de construire un ordre républicain, réellement égalitaire, où chaque individu considéré comme pair et non complémentaire pourra évoluer en toute autonomie.

Informez, revendiquez, négociez... Votez CFDT.

