Ordonnances Macron : une disparition autoritaire du CHSCT, un danger pour la santé au travail

mardi 12 septembre 2017, par ADEAIC (Date de rédaction antérieure : 8 septembre 2017).

Sommaire

- Réforme du Code du travail par
- Qui a peur du CHSCT ?

Le projet d'ordonnances rendu public le 31 août 2017 confirme et renforce les craintes de notre association à l'égard du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et des missions qui lui étaient jusqu'alors dévolues. Cet acteur majeur de la prévention, initié par les lois Auroux il y a 35 ans, serait purement et simplement supprimé.

La rédaction de la deuxième ordonnance, émaillée de coquilles et d'erreurs (renvois aux mauvais articles, ou à des articles supposés être supprimés par la réforme...), témoigne d'une écriture dans l'urgence, que rien ne justifie. Quels bilans ont été tirés de la loi Rebsamen et de la Délégation Unique du Personnel (DUP) qu'elle a instaurée ? De la loi Travail et de l'accord d'entreprise dont elle étend l'empire ? Aucun, faute de recul.

Dans les traces de ses prédécesseurs, le gouvernement se contente d'enfoncer le clou. Non sans contradictions : l'accord d'entreprise qui serait la clé de voûte du dialogue social, et qui dans la loi Rebsamen était la condition du regroupement des instances dans les entreprises de plus de 300 salariés, devient soudain trop encombrant. C'est donc la voie autoritaire qui est retenue pour forcer la suppression des Délégués du Personnel, des Comités d'Entreprise (CE) et des CHSCT. Ils seraient fusionnés dans une seule instance, aux moyens et aux prérogatives réduits.

Une fois ce cap franchi, le rôle de la loi s'effrite. C'est en effet un accord d'entreprise (éventuellement validé contre les syndicats par un référendum à l'initiative de l'employeur) ou, à défaut, un accord avec une majorité de membres de l'instance fusionnée ou, à défaut et s'il ne se trouve décidément aucune majorité pour acquiescer aux projets de l'employeur, une décision unilatérale de ce dernier, qui fixerait :

• le nombre et le périmètre des futurs « comités sociaux et économiques »,
• une bonne partie de leurs attributions et de leurs moyens,
• et le caractère plus ou moins fantomatique de leurs Commissions santé sécurité et conditions de travail, ersatz de CHSCT prévu pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Contrairement à ce qui est affirmé, loin d'être le résultat d'une simplification à prérogatives constantes, le nouveau « comité social et économique » perdrait au passage certaines des attributions des instances qu'il remplacerait. Ainsi, s'il a bien pour mission l'« analyse des risques professionnels », comme le CHSCT actuel, il serait privé de l'analyse des « conditions de travail », des « facteurs de pénibilité », et de sa contribution « à la prévention et à la protection de la santé

physique et mentale » des travailleurs. Un exemple précis, mais significatif, illustre la logique du rabotage systématique : alors que le temps passé « à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent » n'est aujourd'hui pas décompté des heures de délégation des élus au CHSCT, il le serait demain pour les élus de la nouvelle instance. Le traitement des « dangers graves et imminents » ne mériterait donc pas mieux ? Le CHSCT, acteur majeur de la prévention et de la santé au travail, ne serait décidément plus qu'un souvenir.

Le sort réservé aux expertises est également symptomatique. Alors que les CE et les CHSCT peuvent aujourd'hui essayer de réduire l'asymétrie avec l'employeur, qui se dote librement de ses propres experts, ils devraient demain puiser dans leur budget de fonctionnement pour contribuer au financement des expertises. Plusieurs expertises CE, ainsi que celle dédiée aux « projets importants » du CHSCT, devraient être financées à 20 % par le budget de fonctionnement du futur « comité social et économique ». Cela signifie concrètement que, dans la plupart des entreprises les représentants du personnel ne pourraient plus recourir à de telles expertises.

Enfin, les actuels « experts auprès des CHSCT » seraient demain dédiés à la « qualité du travail et de l'emploi » et désormais « habilités » et non plus « agréés ». Nul doute que le changement de terme recouvre une modification de procédure, mais celle-ci est renvoyée à un décret ultérieur. Or, depuis des mois, un processus de discussion sur la refonte de l'agrément des experts par le ministère du Travail s'était ouvert entre l'État et les partenaires sociaux, au cours duquel l'avis des représentants des experts CHSCT avait été sollicité. Nous nous inquiétons de voir ce travail collectif purement et simplement ignoré. Nous rappelons notre attachement à un agrément délivré par un tiers public, dont le renouvellement est fondé sur la vérification du respect d'une méthodologie et de la qualité du travail au regard des besoins exprimés par les représentants du personnel.

Nous espérons que le débat à propos des ordonnances, et de la nécessité d'une représentation du personnel forte et spécifiquement consacrée aux questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, ne fait que commencer.

8 septembre 2917

Association des experts agréés et intervenants auprès des CHSCT

Contacts ADEAIC :
Nicolas Bouhdjar (06 45 29 86 22 n.bouhdjar cedaet.coop)
Annabelle Chassagnieux (06 43 17 14 61 achassagnieux apteis.fr)

Réforme du Code du travail par ordonnances : une menace pour la santé et la sécurité au travail ?

Depuis quelques semaines, le contenu des futures ordonnances réformant le droit du travail « fuite » par divers médias. En l'absence d'infirmation ou de confirmation de la part du gouvernement sur les mesures annoncées, on risque de se prononcer sur de simples hypothèses. Mais nous sommes suffisamment préoccupés par les pistes évoquées pour rappeler dès aujourd'hui quelques principes nécessaires qui fondent la prévention des risques professionnels et l'organisation de la discussion à leur propos.

L’accord d’entreprise se substituerait dans nombre de domaines à l’accord de branche comme à la loi. Il pourrait prévoir des mesures moins favorables que les règles du Code du travail, lesquelles ne s’appliqueraient plus qu’en l’absence d’accord. Parmi les domaines concernés, les « fuites » évoquent la santé et la sécurité. A l’exception des seuils d’exposition aux matières dangereuses, tout le reste pourrait faire l’objet d’une négociation au niveau de l’entreprise.

Tout le reste ? Faudrait-il envisager une telle négociation sur des sujets comme la formation des travailleurs, l’âge d’admission aux travaux dangereux, les équipements sanitaires et de protection, les limites de charge de manutention, le droit de retrait… et, coiffant tout cela, sur le principe fondamental de la prévention, affirmé dans l’actuel article L. 4121-1 du Code du travail : « L’employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » ?

Ce serait prendre le risque d’exposer les salariés à de plus grands dangers, que certains pourraient accepter par peur du chômage, par faute d’information et de soutien légal. Ce serait oublier que la responsabilité de l’employeur en matière de santé et de sécurité est la contrepartie de la subordination du salarié.

Le droit à la santé au travail ne se négocie pas mais sa mise en œuvre exige qu’au plus près du terrain, des échanges, des discussions et des débats puissent continûment se tenir. Depuis 1982 et les lois Auroux, les Comités d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont l’instance spécifique de ces débats. Or, la fusion des instances représentatives du personnel, prévue dans les ordonnances, les ferait disparaître. Pour l’heure, rien n’est dit sur ce qu’il adviendra des prérogatives du CHSCT – seraient-elles en totalité reversées à la nouvelle instance unique ? –, mais on peut déjà craindre une réduction de ses moyens et la marginalisation des questions de santé et de sécurité dans des débats dominés par les enjeux économiques et d’emploi.

Pourtant, la création des CHSCT il y a 35 ans traduisait et renforçait des batailles au long cours, qui avaient contribué à faire de la santé au travail un enjeu à part, essentiel, qui n’est soluble ni dans des ratios comptables ni dans le « chantage à l’emploi ». Elle a permis de faire émerger de nouvelles générations de représentants du personnel, dédiés à la préservation et à l’amélioration des conditions de travail, formés à la prévention des risques, qui portent avec de plus en plus d’acuité la question des effets des organisations du travail sur la santé.

Le CHSCT est l’instance de représentation du personnel la plus proche de l’activité, du travail réel. Ses réunions sont l’occasion de discussions, de controverses, sur les conditions de travail réelles des salariés. Les représentants du personnel y rendent visible ce qui reste le plus souvent caché, grâce à leurs expériences, leur pouvoir d’enquête et leur faculté de mobiliser les compétences d’acteurs spécialisés. Ainsi, ils envisagent et proposent des manières de produire et de travailler plus respectueuses de la santé des salariés.

Après l’explosion d’AZF, l’accident ferroviaire de Brétigny, les dizaines de suicides à France Télécom ou à La Poste, alors que le scandale de l’amiante fait encore des dizaines de milliers de victimes, que les troubles psycho-sociaux liés au travail prolifèrent, un tel débat entre représentants du personnel et employeurs n’est pas superflu.

Les ordonnances seront peut-être votées par une Assemblée Nationale renouvelée, mais si leur contenu se confirme, elles ne signeront en rien un renouvellement de la politique à l’égard de la santé et de la sécurité au travail, ou de ce qu’il est convenu d’appeler le « dialogue social ». Elles s’inscrivent dans la continuité des lois et décrets adoptés lors du précédent quinquennat, dont nous avions relevé la logique dans un précédent texte [voir ci-dessous] : remise en cause du principe de faveur et recul de l’ordre public social, réduction des délais de consultation, nouvelles instances

mises en œuvre à la seule initiative de l'employeur (instance de coordination des CHSCT, délégation unique du personnel), fusion des instances, etc. Toutes ces mesures vont dans le sens d'un rétrécissement du domaine de la loi, notamment en matière de conditions de travail, et du champ d'action du CHSCT. Les ordonnances ne feraient que renforcer cette logique.

Une telle évolution législative nous semble dangereuse, car de nature à menacer la santé et la sécurité des travailleurs. Cela ne signifie pas que le *statu quo* est préférable, et il faut tout autant refuser les reculs que réfléchir aux pistes d'amélioration – par exemple pour faire en sorte que tous les salariés soient couverts par un CHSCT.

Il est urgent qu'un débat sur ces questions s'ouvre enfin.

27 juin 2017

Association des experts agréés et intervenants auprès des CHSCT (ADEAIC)
http://www.adeaic.fr/

Contacts : Nicolas Bouhdjar (06 45 29 86 22) Nicolas Spire (06 09 33 69 64)

* http://www.adeaic.fr/2017_06_27---adeaic---position-sur-la-reforme-du-code-du-travail.pdf

---

Qui a peur du CHSCT ?

En 1982, les lois Auroux créent, dans les entreprises de plus de 50 salariés, les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Cette création traduit et renforce des batailles au long cours, qui ont contribué à faire de la santé au travail un enjeu à part, essentiel, qui n'est soluble ni dans des ratios comptables ni dans le chantage à l'emploi. Elle permet de faire émerger une nouvelle génération de représentants du personnel, dédiés à la préservation et l'amélioration des conditions de travail, formés à la prévention des risques, qui remettent à l'agenda la question des effets des organisations du travail sur la santé.

Le CHSCT est l'instance de représentation du personnel la plus proche de l'activité, du travail réel. Ses réunions sont l'occasion d'une confrontation qui met en jeu le travail vécu par les salariés. A travers leurs expériences et celles de leurs mandants, mais aussi leurs pouvoirs d'enquête et leur faculté de mobiliser les compétences d'acteurs spécialisés, les représentants du personnel y rendent visible ce qui reste le plus souvent caché et imaginent des manières de produire et de travailler plus respectueuses de la santé des salariés.

Mais depuis près de 3 ans, à rebours de ce qu'avait permis cette institution des CHSCT, plusieurs modifications législatives et réglementaires sont venues réduire les prérogatives et la capacité d'intervention de ces représentants du personnel.

• En 2013, la loi relative à la sécurisation de l'emploi (LSE) a imposé des « délais préfixes » pour la consultation des CHSCT, désormais enserrés dans le délai de consultation du Comité d'entreprise (CE), pour l'ensemble des projets qui sont soumis en même temps à la consultation des deux instances. Les directions ne s'y trompent pas : depuis l'adoption de cette loi, elles imposent de plus en plus souvent des consultations conjointes de ce type afin d'abréger la consultation du CHSCT. En

effet, à l'issue du délai, si le CHSCT n'a pas émis d'avis – souvent, faute de disposer de suffisamment de temps ou d'informations pour se prononcer –, son avis est cependant réputé rendu et le projet (réorganisation, adoption d'un nouvel outil ou déménagement) peut être mis en œuvre. Sous couvert de « dialogue social », les instances sont en fait privées de leurs prérogatives.

• Cette même LSE a également institué les instances de coordination des CHSCT, qui permettent à l'employeur (et à lui seul) de mettre en œuvre une expertise unique, en cas de projet commun à plusieurs établissements. La Loi Rebsamen est allée plus loin encore, en faisant de ces instances de coordination des sortes de CHSCT centraux, désormais seuls consultés sur les mesures d'adaptation de projets communes à plusieurs établissements ; les CHSCT locaux ne sont alors plus consultés que sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement… Ici, c'est le travail de proximité du CHSCT qui se trouve entravé par la mise en place de ces instances de coordination, dont la création résulte d'une décision unilatérale de l'employeur.

• Quant à la loi Rebsamen de 2015, elle a, entre autres, élargi la délégation unique du personnel (DUP) aux CHSCT. A la seule initiative de l'employeur, dans les entreprises de moins de 300 salariés, et par accord majoritaire au-delà, les délégués du personnel, le CE et le CHSCT peuvent désormais être fondus dans une même instance. Les promoteurs de la loi objecteront que, sur le papier, la nouvelle instance unique comprend l'ensemble des prérogatives de chacune des instances qui la composent : le CHSCT ne perdrait rien au passage. Mais c'est oublier ce qui avait justifié, en 1982, d'extraire les commissions « hygiène et sécurité » et « amélioration des conditions de travail » du CE : disposer d'une instance entièrement dédiée à la santé au travail, et partiellement dégagée du chantage à l'emploi.

• Surtout, comme on pouvait le craindre, les premiers décrets d'application de la loi Rebsamen ont conduit à une réduction du nombre de représentants du personnel et du contingent d'heures de délégation dont ils bénéficient : dans les DUP, il y aura moins de temps pour enquêter et discuter sur la santé au travail, moins de moyens pour améliorer la protection des salariés ou la prévention des risques professionnels.
Aujourd'hui, un projet de nouveaux décrets d'application de cette même loi a été soumis aux principales organisations syndicales. Ils ne sont pas encore publics, mais malheureusement, ces textes confirment et accentuent encore l'affaiblissement du CHSCT. Ils traduisent le souci des employeurs de réduire la consultation du CHSCT à une formalité plutôt qu'à un véritable moment d'échanges sur le travail et son organisation.

• Le délai de transmission de l'ordre du jour et des documents aux représentants du personnel avant une réunion de CHSCT serait réduit de 15 à 8 jours. Au quotidien, dans les entreprises, cette réduction est d'un enjeu considérable : bien loin des idéaux affichés de « dialogue social », ce sont les niveaux d'information et les moyens d'action du CHSCT qui sont ici indirectement réduits. Les projets de réorganisation, les fusions de services, les déménagements sont souvent complexes et l'analyse de leurs conséquences exige qu'ils soient mis en rapport avec la réalité du travail ; or, ceci nécessite du temps, de l'enquête, des rencontres avec les salariés, des observations, des entretiens, etc.

• Tous les avis du CHSCT seraient désormais enfermés dans un « délai préfixe » d'un mois, porté à deux mois seulement dans le cas où une expertise est demandée. Ce délai courrait du moment où les représentants du personnel reçoivent l'information. Cela signifie qu'ils ne disposeraient que de très peu de temps pour se prononcer, en particulier lorsqu'une expertise est demandée en raison d'informations transmises au CHSCT trop lacunaires. Le dispositif est technique mais au total, les effets sont très importants. En effet, en théorie, l'expertise peut durer entre un mois et 45 jours (article R. 4614-18 du Code du travail), selon les nécessités du périmètre, de l'information à obtenir et de la méthodologie (retenue par le cabinet en accord avec le CHSCT) ; mais avec ces décrets, si

l’on compte le temps nécessaire aux représentants du personnel pour décider de l’opportunité d’une expertise, contacter un cabinet, établir avec lui une convention d’expertise, et faire admettre à la direction ses modalités de déroulement, et si l’on considère que le rapport doit être remis désormais 8 jours avant que le CHSCT ne rende un avis afin que l’ensemble des membres puissent en prendre connaissance, le délai pour réaliser effectivement l’expertise serait singulièrement restreint (et en tout cas, loin des 45 jours alloués actuellement). C’est la qualité des expertises qui est donc menacée, et avec elle la pertinence de l’information dont le CHSCT dispose et la justesse des motivations de ses avis. Dans ces conditions, il est à craindre une tendance à une plus grande standardisation des interventions pour les CHSCT, ce qui apparaît en parfaite contradiction avec les obligations qui sont faites par ailleurs aux cabinets d’expertise dans le cadre de la procédure d’agrément.

Pour toutes ces raisons, cette évolution législative et réglementaire nous semble dangereuse, car de nature à réduire les prérogatives des CHSCT et avec elles la prévention des risques professionnels dans les entreprises. Cela ne signifie pas que le statu quo est préférable, et il faut tout autant refuser les reculs que réfléchir aux pistes d’amélioration – par exemple pour faire en sorte que tous les salariés soient couverts par un CHSCT.

L’Association des experts agréés et intervenants auprès des CHSCT a déjà pu contribuer à ce débat dans le cadre des États généraux de la santé des travailleuses et des travailleurs, qui se sont tenus à Paris les 16 et 17 mars derniers. Elle se tient à disposition des interlocuteurs, organisations syndicales.

8 juin 2017

Association des experts agréés et intervenants auprès des CHSCT

* http://www.adeaic.fr/2016_06_08---adeaic---qui-a-peur-du-chsct.pdf

---