

TRAVAILLER EN SÉCURITÉ

Santé au travail et ordonnances Macron : pourquoi la suppression des CHSCT est devenue la priorité des milieux patronaux les plus rétrogrades

mardi 12 septembre 2017, par [WEILER Nolwenn](#) (Date de rédaction antérieure : 11 septembre 2017).

La santé et la sécurité des salariés sont-elles devenues secondaires ? C'est l'impression donnée par la deuxième ordonnance sur le code du travail, qui prévoit la disparition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Ces derniers ont pourtant fait leurs preuves depuis vingt ans, accumulant une précieuse expérience et jouant le rôle de contre-pouvoir face à des méthodes d'organisation managériale toujours plus agressives. Au point de s'attirer la vindicte de certains milieux patronaux. L'adoption des ordonnances signera-t-elle leur acte de décès ?

Sommaire

- [Un outil pensé pour les \(...\)](#)
- [L'enjeu fondamental du recours](#)
- [Dans le collimateur du Medef](#)
- [Une fusion en forme de punitio](#)
- [Marginaliser les lanceurs](#)
- [Le financement des expertises](#)
- [« Le directeur est venu \(...\)](#)
- [Des avancées à protéger](#)

En 2006, à Riom-ès-Montagnes, dans le nord du Cantal (Auvergne), un délégué du personnel CGT de France télécom, Guy Berthod, s'alarme du nombre anormalement élevé de cancers parmi ses collègues : sur 22 agents, 10 sont frappés ! « Nous soupçonnons immédiatement la manipulation quotidienne, à mains nues, de parafoudres contenant des éléments radioactifs, que l'on retire peu à peu des réseaux téléphoniques, retrace Franck Refouvelet. Mais la direction, alertée sur le sujet, ne veut rien entendre. »

Il faut attendre trois ans, en 2009, pour qu'une enquête soit réalisée par des experts indépendants, missionnés par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de l'entreprise. L'étude établit un lien entre les cancers des agents et leur activité professionnelle. La reconstitution des carrières des salariés révèle même qu'ils ont été exposés à sept cancérogènes avérés, en plus des irradiations.

« Cette expertise nous a permis de démonter le discours de la direction, et de mettre en place un plan sécurisé de retrait des parafoudres, que l'on a arrêté de jeter à la poubelle... », développe

Franck Refouvelet. Les cancers de certains agents ont également pu être reconnus en maladies professionnelles. « Le CHSCT a été le lieu de l'enquête, insiste Franck Refouvelet. Sans lui, nous n'aurions pas eu de preuves. La direction aurait continué à nous bernier. Et nous, à tomber malades et à mourir. »

Un outil pensé pour les salariés

Peu connus du grand public, les CHSCT ont été créés en 1982 par les lois Auroux, du nom du ministre du Travail socialiste de l'époque, Jean Auroux. La mesure fusionne les comités hygiène et sécurité (CHS) créés en 1947 dans les entreprises de plus de 50 salariés, et la commission d'amélioration des conditions de travail (CACT) imposée, depuis 1973, dans les comités d'entreprise au-delà de 300 salariés. Obligatoires dans les entreprises de plus de 50 salariés, les CHSCT réunissent, sous la présidence de l'employeur, des représentants du personnel [1] ainsi que des membres de droit extérieur à l'entreprise : médecin du travail, médecin-inspecteur de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), et inspecteur du travail.

Les trois à neuf représentants des salariés qui siègent dans cette instance (selon la taille de l'entreprise) ont pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale des travailleurs, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Ils doivent contrôler le respect par l'employeur des prescriptions légales dans ces domaines.

En cas d'accident ou de maladie professionnelle, ou pour mener à bien leur mission de prévention, ils ont un pouvoir d'enquête qui leur permet de passer du temps à échanger avec leurs collègues, et de mieux saisir en quoi consiste leur travail au quotidien, ses enjeux, ses difficultés, ses effets sur la santé ou les problèmes posés en terme de sécurité. Avant tout projet important de réorganisation - changement de cadences, d'outils, nouvelles méthodes de management... - l'employeur est tenu de consulter le CHSCT.

L'enjeu fondamental du recours à l'expertise

Pour se prononcer, celui-ci peut faire appel à des experts agréés, qui les aident à identifier les éventuels risques professionnels associés à un projet de réorganisation, ou aux techniques habituellement employées par l'entreprise. Les experts peuvent aussi intervenir en cas de risque grave, révélé ou non par un accident du travail, ou de maladie professionnelle. C'est ainsi qu'une expertise a pu être menée suite au déraillement de train à Bretigny en 2013 [2]. Enfin, dotés de la personnalité civile, les CHSCT ont le pouvoir d'agir en justice pour forcer l'employeur à respecter les prescriptions légales en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

« Les mots des experts décrivent bien la souffrance au travail, rapporte Julien Rodrigues, avocat pour les salariés de La Poste soumis à de multiples projets de réorganisation. Et ils sont écoutés avec attention par les juges. A La Poste, ils nous ont permis de démontrer que le temps donné pour faire les tournées n'avait rien à voir avec le temps réellement nécessaire. Les postiers ne peuvent littéralement pas faire ce qu'on leur demande dans le temps qui leur est payé. Donc, soit ils font des heures sup' gratuitement, soit ils se pressent au-delà du raisonnable et se mettent en danger. Ou ils rapportent du courrier au bureau, et sont punis pour cela. »

Suite aux expertises réalisées à la demande de divers CHSCT de La Poste, des améliorations ont pu être réalisées. « Dans certains endroits, on a réussi à réintroduire des postiers, ou à rallonger les tournées. Cela nous a permis de rétablir un peu de justice là où il n'y en avait plus du tout. » Les

éclairages apportés par les experts que mandatent les CHSCT et les avis des représentants du personnel n'aboutissent pas toujours à un changement de situation. L'employeur ne jugeant pas forcément utile de leur donner suite. Mais les risques sont ainsi matérialisés, autorisant la reconnaissance par la Justice d'une « faute inexcusable » de l'employeur.

Dans le collimateur du Medef

Depuis les années 2000, les CHSCT n'ont cessé de prendre de l'importance, pour devenir des acteurs centraux dans la prévention des risques professionnels - qu'ils soient physiques, chimiques ou organisationnels. « Cette montée en puissance des CHSCT s'est faite alors que se développaient de nouveaux maux du travail, comme les troubles musculosquelettiques et les maladies dites psychosociales, et que les pathologies classiques, liées au port de charges par exemple, se maintenaient à un niveau élevé », décrit un expert en santé au travail. En France, les années 1990 et 2000 sont celles de l'intensification du travail et des suicides professionnels, que l'on va voir se multiplier chez Orange ou chez Renault. Ce sont les représentants du personnel des CHSCT qui ont pu faire la preuve que leurs suicides n'étaient pas liés à une fragilité personnelle ou à une situation familiale compliquée... mais qu'une organisation du travail maltraitante était bel et bien en cause.

« L'autre tendance de fond de ces années-là, reprend un consultant, c'est le développement d'une nouvelle législation sur la prévention des risques professionnels, issue de la directive européenne de 1989 et de sa transposition dans la loi française. De cette législation découlent les fameux arrêts amiante, rendus par la chambre sociale de la cour de cassation en 2002 : ils signifient aux employeurs qu'en matière de sécurité, ils ont une obligation de résultats, et non plus seulement de moyens. Il ne suffit plus de mettre en place des systèmes de protection des salariés. Il s'agit de ne plus avoir de salariés blessés ou malades de leur travail. »

S'appuyant sur cette obligation de résultat, un autre arrêt décisif est rendu en 2008, l'arrêt dit « Snecma ». Cette filiale aéronautique du groupe Safran prévoyait une réorganisation dans l'usine francilienne de Gennevilliers (1400 salariés). Consulté, le CHSCT commande une expertise qui met en évidence des risques pour la santé des salariés. L'employeur n'en tient pas compte, mais la CGT porte l'affaire devant la Justice, qui donne tort à l'employeur. « Les juges posent une limite au pouvoir de l'employeur sur l'organisation du travail, souligne un expert. Cette limite, c'est la santé des salariés. Pour une certaine frange, rétrograde, du patronat français, c'est intolérable. Dès lors les CHSCT, avec leur droit de recours à l'expertise, sont dans le collimateur du Medef. »

Une fusion en forme de punition

Les ordonnances réformant le code du travail proposées par le gouvernement Philippe à la fin du mois d'août, devraient donc contenter l'organisation patronale : elles annoncent la disparition pure et simple des CHSCT. Comment ? Les trois principales institutions représentatives du personnel (IRP) actuelles - comité d'entreprise, délégués du personnel et CHSCT - vont être fusionnées au sein d'un unique « comité social et économique » (CSE).

Première observation : l'ordonnance n°2 [3] qui définit les missions du CSE reprend celles du CE et des DP dans leur intégralité, mais pas celles du CHSCT. En lieu et place du CHSCT, le gouvernement impose une commission « santé, sécurité et conditions de travail » (SSCT) dans les entreprises de plus de 300 salariés seulement, ou en-deçà dans les entreprises industrielles à risques (classées Seveso ou nucléaires).

Mais cette commission n'aura plus de personnalité juridique propre, et ses prérogatives n'auront rien à voir avec celles dont disposaient les CHSCT. Les membres de la nouvelle commission seront désignés uniquement parmi les membres titulaires ou suppléants de la délégation du personnel du CSE. Ce qui revient à concentrer toutes les missions des anciennes institutions représentatives du personnel sur un nombre restreint d'élus.

Marginaliser les lanceurs d'alerte

« C'est la même instance, le CSE, et donc les mêmes personnes, qui traiteront des conditions de travail et des dimensions économiques de l'entreprise. Ce qui est matériellement impossible, juge Nicolas Spire, expert auprès des CHSCT. Il va y avoir une dilution des attributions. Les élus vont cumuler des mandats. C'est une catastrophe pour les liens avec les salariés, et pour les compétences des représentants du personnel. »

Il faut donc s'attendre à une réduction du nombre de représentants du personnel et du nombre d'heures de délégation dont ils disposeront. Ces éléments seront définis ultérieurement, par décret, après l'entrée en vigueur des ordonnances.

Autre entrave à l'action des représentants du personnel en matière de défense de la santé au travail : il faudra désormais, pour réunir la commission « santé, sécurité et conditions de travail » en séance extraordinaire, hors situation d'accident ou d'événement grave, une demande formulée à la majorité des membres du CSE. « Deux membres suffisaient à demander la tenue d'une réunion du CHSCT, rappelle Nicolas Spire. Et cette logique de majorité est défavorable aux lanceurs d'alerte : on ne convainc jamais tout le monde d'un coup. »

Le financement des expertises en danger

Le CSE disposera d'un budget de fonctionnement autonome, comme l'actuel Comité d'entreprise. Mais question santé, les financements sont menacés. Aujourd'hui, c'est l'employeur qui finance une expertise commandée par le CHSCT, ainsi que les frais d'avocat en cas de contestation de l'expertise. Or, « demain, pour les expertises demandées par le CSE concernant la santé, la sécurité ou les conditions de travail, le CSE devra payer 20 % de la somme, soit 10 000 euros pour une expertise moyenne qui coûte aux alentours de 50 000 euros », avance Nicolas Spire.

Le CSE sera doté d'un budget équivalent à 0,2 % de la masse salariale de l'entreprise [4], pour couvrir les attributions anciennement dévolues aux délégués du personnel, aux CE et aux CHSCT. Ainsi, pour une entreprise de 1500 salariés, dont le salaire moyen s'élèverait à 2500 euros bruts mensuels, le budget annuel total du CSE atteindrait la somme de 90 000 euros, pour l'ensemble de ses activités.

« Combien d'expertises peut-on financer avec cela ?, interroge Nicolas Spire. Les ordonnances ouvrent la possibilité de reverser une partie du budget de fonctionnement aux œuvres culturelles et sociales. Et les salariés vont devoir arbitrer eux-mêmes ! En substance, on leur donne le choix entre des cadeaux de Noël pour leurs enfants, et une expertise sur les effets d'un projet sur la santé des travailleurs. On risque d'avoir des expertises centrées sur l'économique, avec une petite partie sur la santé. Ces nouvelles dispositions reviennent à mettre fin aux expertises qui matérialisaient les risques professionnels des restructurations, et étaient un appui solide pour les salariés. »

« Le directeur est venu nous remercier »

« La réalisation d'expertises a profondément modifié le rapport des syndicats et de la direction, reprend Julien Rodrigues, avocat des salariés de La Poste. C'est un point d'appui qui permet de contraindre la direction à donner des informations, notamment sur les projets de réorganisation. Grâce aux CHSCT et aux experts, nous arrivons à comprendre les objectifs réels des réorganisations, qui consistent la plupart du temps à demander aux salariés de faire plus avec moins de moyens. Bientôt, nous serons face à un mur qui dira : « Nous faisons le maximum pour améliorer le bien-être des salariés et sauver l'emploi ». Nous n'aurons plus rien à leur opposer. On perd un outil pour leur résister. »

Les salariés ne sont pas seuls à tirer bénéfice du travail des CHSCT. Pour les employeurs, les enquêtes, expertises et avis de cette instance peuvent être des points d'appui intéressants pour ajuster des réorganisations, ou éviter de commettre des erreurs. « Notre CHSCT s'était prononcé contre l'utilisation de nacelles fournies par Orange pour grimper aux poteaux, raconte Franck Refouvelet. Pour les salariés habitués à l'exercice, il s'agissait d'outils dangereux, car fragiles et conçus pour que les agents travaillent seuls. La direction nous a suivi, et nous n'avons jamais utilisé ces outils. A Marseille, les gars les ont utilisés. L'un d'eux est mort en tombant. Quand on l'a su, le directeur est venu nous remercier. »

Des avancées à protéger

« 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 », souligne l'association des experts et intervenants auprès des CHSCT dans un communiqué [5]. « Comment représenter un personnel dont on ne connaît pas le travail ? interroge un expert. Avec la suppression des CHSCT, on casse la possibilité pour les représentants du personnel de faire remonter et reconnaître tout ce que font les salariés au quotidien pour assurer la production, parfois en dépit de l'organisation mise en place et souvent au détriment de leur santé. On organise un face-à-face entre employeurs et représentants coupés du terrain. Pas sûr, d'ailleurs, que les managers s'y retrouvent toujours. » Cet éloignement accru des élus vis-à-vis du terrain, renforcera-t-il la défiance des salariés envers les syndicats ?

« La santé au travail a infusé les équipes syndicales grâce à tout ce qui s'est passé dans les CHSCT. Elle est devenue une revendication à part entière. Cette expérience risque de se perdre », regrette encore Nicolas Spire. « On va perdre la possibilité de se former sur la santé au travail, ajoute Frank Refouvelet. En menant des enquêtes, en passant du temps avec les salariés et grâce aux avis éclairés des experts, on a élargi nos connaissances. Et on change notre regard sur le travail. En fait, nous sommes sortis de nos simples revendications salariales. La prévention des risques est devenue un sujet de réflexion important. Certains de nos collègues voient cela comme un obstacle, qui les empêche de travailler. Mettre des équipements de protection prend du temps ; ils peuvent être gênants. Mais nous voyons les choses différemment : c'est aussi le droit de ne pas prendre des doses mortelles de polluants. Le droit de ne pas mourir au travail. »

Nolwenn Weiler

Notes

[1] Désignés par les délégués du personnel et par les membres titulaires du comité d'entreprise.

[2] Voir notre article, disponible sur ESSF (article 41981), [Accident de Brétigny : « Graves défaillances » - Comment l'exigence de rentabilité a eu raison de la sécurité ferroviaire.](#)

[3] http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/ordonnance_2_-_31_08_2017-min.pdf

[4] Ce budget sera précisément de 0.22% dans les entreprises de plus de 2000 salariés.

[5] Trois communiqués disponibles sur ESSF, dont un plus récent que celui auquel renvoie l'article : ESSF (article 41982), [Ordonnances Macron : une disparition autoritaire du CHSCT, un danger pour la santé au travail.](#)